



**PERLINDUNGAN HUKUM
TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN
DALAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DI KABUPATEN KUDUS**

TESIS

**Disusun Dalam Rangka Memenuhi Persyaratan
Program Magister Ilmu Hukum**

Oleh :

MASMU'AH

PEMBIMBING :

PROF. DR. SRI REDJEKI HARTONO, SH

**PROGRAM PASCASARJANA ILMU HUKUM
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2003**

**PERLINDUNGAN HUKUM
TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN
DALAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DI KABUPATEN KUDUS**

Disusun Oleh :

MASMU'AH
NIM : B4A 098 057

Dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal

Tesis ini telah diterima
Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Ilmu Hukum

Pembimbing :



Prof. DR. Sri Redjeki Hartono, SH
NIP : 130 368 053



Menggetahui Ketua Program
Magister Ilmu Hukum
Universitas Diponegoro

Prof. DR. Barda Nawawi Arief, SH.
NIP : 130 350 519

Tesis ini kupersembahkan untuk :
Universitas Muria Kudus
Suamiku tercinta : Aris Munandar
Anak-anakku tersayang : Fata, Uza, Nuva, dan
Ari Yasfila Arsyi (alm)
Ibu Almarhumah : Hajjah Sudarsih
Dan ayahanda almarhum : H. Machfud Fadholi

Motto

**Sesungguhnya engkau tiada akan dapat
kecuali apa-aoa
yang engkau usahakan**

**Ya Allah, sesungguhnya aku berlindung kepada Mu dari kesusahan dan duka cita
Dan aku berlindung kepada Mu dari lemah kemauan dan kemalasan
Dan aku berlindung kepada Mu dari sifat pengecut dan bakhil
Dan aku berlindung kepada Mu dari lilitan hutang dan kezaliman orang**

KATA PENGANTAR

Bismillahir rahman nir rahim.

Dengan mengagungkan asma Allah yang Maha Rahman dan Maha Rahim, penulis panjatkan puja puji syukur ke hadirat Nya, karena hanya dengan rahmad dan karunia Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dalam menempuh pendidikan pada Program Pasca Sarjana Ilmu Hukum, Program Studi Hukum Ekonomi dan Teknologi (HET) Universitas Diponegoro di Semarang. Dengan pertolongan dan ridho Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini, yang merupakan hasil penelitian penulis mengenai "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Kabupaten Kudus", yang telah penulis lakukan dari bulan Juli 2002 sampai dengan bulan Oktober 2002.

Salam dan sholawat penulis sampaikan kepada Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh ahli waris beliau, semoga dengan safa'at beliau, penulis akan tetap dalam keadaan iman, islam dan ikhsan, selalu patuh melaksanakan ajaran beliau dan meninggalkan larangan-larangan beliau.

Dalam kesempatan ini, perkenankanlah secara khusus penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Profesor Doktor Sri Redjeki Hartono, SH., selaku Dosen Pembimbing Utama, yang dengan penuh kebijaksanaan dan ketelitian beliau telah berkenan membimbing dalam penyusunan tesis ini.

2. Ibu Budi Gutami, SH, Mhum, yang telah memberikan bimbingan kepada penulis sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan.
3. Bapak Profesor Doktor Haji Barda Nawawi Arief, SH., sebagai Ketua Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, yang telah memberikan kesempatan, fasilitas serta bimbingan kepada penulis.
4. Bapak Rektor Universitas Diponegoro Semarang, yang telah memberika kesempatan kepada penulis untuk mengikuti Program Magister Ilmu Hukum ini, serta telah memberikan bantuan baik moral maupun material.
5. Bapak Dekan beserta Pimpinan Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, yang telah memberikan berbagai fasilitas sehingga penulis dapat menyelesaikan program pendidikan ini.
6. Bapak Profesor Ronny Hanitijo Soemitro, SH., yang telah memberikan bimbingan kepada penulis, khususnya dalam bidang metode penelitian tesis ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, yang telah membuka wawasan ilmu bagi penulis, yang mengasah untuk selalu berpikir kritis, terstruktur dan holistik.
8. Bapak Rektor dan Pimpinan Universitas Muria Kudus, yang memberikan ijin dan kesempatan serta dorongan moral dan bantuan material untuk dapat mengikuti Program Studi Magister Ilmu Hukum di Universitas Diponegoro Semarang.
9. Bapak Dekan, Pimpinan dan Staf, serta segenap Dosen Fakultas Hukum Universitas Muria Kudus, yang telah memberikan dorongan moral, bantuan material, serta masukan-masukan, bahan-bahan dan inspirasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
10. Bapak Warsito, SH., Bapak Ristamadji, SH., serta segenap teman sejawat peserta Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro angkatan tahun 1998, yang

dengan kekompakan dan dorongan beliau-beliau sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

11. Secara istimewa kepada suami tercinta, anak-anak tersayang serta ibunda (almarhumah) , yang telah memberikan dukungan yang tidak ternilai harganya, dan atas pengertian dan doa restunya, penulis dapat menyelesaikan studi lanjut ini.
12. Pihak-pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam mengikuti Program Magister Ilmu Hukum di Universitas Diponegoro sampai selesai.

Akhirnya penulis ingin menyampaikan bahwa tesis ini diselesaikan dengan segala keterbatasan dan kekurangan yang ada pada diri penulis, oleh karena itu mohon saran dan kritikan dalam penulisan tesis ini, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi pengembangan ilmu hukum dan pendidikan ilmu hukum serta dalam aplikasinya akan membawa manfaat bagi masyarakat, negara dan agama.

Semarang, Oktober 2003

Penulis,

Masmu'ah

ABSTRAKSI

Tesis ini pada dasarnya membahas tentang hukum dan peraturan perundangan mengenai ketenagakerjaan yang dibuat oleh pemerintah, khususnya di bidang perlindungan teknis dalam keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja perempuan. Dalam pelaksanaan hukum dan peraturan perundangan tersebut di perusahaan-perusahaan, apakah telah cukup efektif memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja perempuan di Kabupaten Kudus. Pengawasan pelaksanaan peraturan tersebut serta kendala-kendala yang ada juga merupakan salah satu aspek dari pembahasan dalam tesis ini.

Tujuan penelitian ini adalah : (a) untuk mengetahui dan memperoleh kejelasan mengenai pelaksanaan hukum yang dibuat pemerintah terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan, khususnya di bidang keselamatan dan kesehatan kerja; (b) untuk mengetahui dan memperoleh kejelasan tentang pelaksanaan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan syarat-syarat kerja umum oleh pengusaha dan pekerja dalam rangka keselamatan dan kesehatan kerja serta pengawasannya oleh pemerintah; (c) untuk mengetahui dan memperoleh kejelasan tentang kendala-kendala dalam pelaksanaan hukum atau peraturan perundangan tersebut.

Untuk memudahkan penelitian, dikemukakan alur pikir sebagai berikut : dimulai dari fungsi, peran dan wujud pemerintahan yang baik akan menelorkan peraturan perundangan ketenagakerjaan yang dapat melindungi tenaga kerja perempuan dalam perlindungan sosial maupun perlindungan teknis, meliputi keselamatan dan kesehatan kerja, pelaksanaannya di perusahaan-perusahaan dilakukan pengawasan oleh pemerintah, dari kendala-kendala yang ada disampaikan masukan untuk melakukan perbaikan dalam pengaturan hukum mengenai ketenagakerjaan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan ganda, yaitu metode pendekatan yuridis normatif dan pendekatan yuridis empiris. Spesifikasi penelitian ini adalah penelitian diskriptif kualitatif, dengan obyek penelitian adalah tenaga kerja perempuan di Kabupaten Kudus dengan fokus penelitian perlindungan hukum dalam keselamatan dan kesehatan kerja. Sampel ditarik secara *multistage sampling* dan *purposive sampling*, setiap unit ditarik sampelnya dan mengambil subyek dengan didasarkan pada tujuan tertentu, masing-masing pada lokasi terkecil ditentukan responden, yaitu dari Kantor Tenaga Kerja, Serikat Pekerja, Pengusaha/Perusahaan, dan pekerja.

Data terdiri dari data primer dan data sekunder, yang diperoleh dengan menggunakan metode : studi kepustakaan, pengamatan dan wawancara.

Hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan peraturan perundangan tentang ketenagakerjaan tersebut, khususnya dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan dilaksanakan oleh pemerintah, pengusaha dan pekerja di Kabupaten Kudus, berorientasi pada tiga domein, yaitu domein tenaga kerja, pengusaha dan pemerintah (lingkungan kerja).
2. Pemerintah dan pelaksana peraturan perundangan tersebut telah melakukan pengawasan dalam pelaksanaan peraturan perundangan tersebut, dengan memperhatikan aspek sosial, ekonomi, politik, budaya dan kultur yang berkembang dalam masyarakat Kabupaten Kudus.

3. Peraturan perundangan yang dibuat pemerintah tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sudah cukup untuk mengatur dan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, khususnya tenaga kerja perempuan, yaitu memberikan perlindungan berserikat dan berdemokrasi di tempat kerja, perlindungan tenaga kerja perempuan terhadap diskriminasi, perlindungan terhadap pemenuhan hak-hak dasar pekerja, perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Kendala yang ditemukan dalam pelaksanaan peraturan perundangan tersebut, adalah kendala yang bersifat eksternal dan kendala internal. Namun demikian peraturan perundangan tersebut dapat dilaksanakan secara efektif untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, khususnya tenaga kerja perempuan.

Masmu'ah, Hartono, Sri Redjeki., *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Kabupaten Kudus*, Tesis, Program Pascasarjana Ilmu Hukum, Universitas Diponegoro, Semarang, 2003.

Kata-kata kunci : Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Perempuan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

ABSTRACT

This thesis basically study about law and regulation of labour made by government, especially in protection of safety and health of work to woman labour. In law enforcement and regulation in the companies, which have effectively to give enough protection of law to labour, especially woman labour in Sub-Province of Kudus. Observation of implementation the regulation and existing constraints also as one aspect of study in this thesis.

Purpose of this research are : (a) to know and obtain clarity about implementation of law which is made by government to protection of woman labour, especially in about safety and health of work; (b) to know and obtain clarity about implementation of regulation related to public activity by worker and entrepreneur in order to safety and health of work also the observation by government; (c) to know and obtain clarity about constraints in law enforcement or regulation.

To facilitate the research, told path of think as follows : started from function, good governance form and role will yield regulation of invitation labour of which can protect woman labour in protection of technical and social protection, covering safety and health of work, its implementation in companies done with observation by government, of submitted by existing constraints of input to repair in arrangement of labour law.

This research use double approach, that is method approach of normative juridical and empirical juridical approach. Specification of this research is descriptive qualitative research, with research object is woman labour in Sub-Province of Kudus, with focus research of law protection in safety and health of work. Sample pulled by multistage sampling and purposive sampling, every unit pulled and take subject relied on specific purpose, at each determined by smallest location of responder, that is from job centre, union worker, entrepreneur/company and worker.

Data consist of primary and secondary data, obtained by using method : bibliography study, interview and observation.

1. Implementation of regulation of invitation about labour, specially in protection to woman labour executed by government, worker and entrepreneur in Sub-Province of Kudus, orienting of three domain, that is labour domain, government and entrepreneur (environmental of work).
2. Government and executor of regulation of the invitation have done observation in execution of regulation of invitation, by paying attention social aspect, economics, political, culture and expanding culture in Sub-Province of Kudus society.
3. Regulation which is made by government about protection of safety and health of work have last for arranging and giving protection to labour, especially woman labour, that is giving united protection and democratises at work, protection of woman labour from discrimination, protection to accomplishment of elementary rights of worker, protection to safety and health of work.
4. Constraint which is found in implementation of regulation is constraint having the character of internal and external constraint. But that way regulation can be implemented effectiively to give protectionto labour, especially woman labour.

Masmu'ah, Hartono, Sri Redjeki., Protection of Law To Woman Labour in Safety and Health of Work ini Sub-Province of Kudus, Thesis, Program of Postgraduate Law Science, Diponegoro University, Semarang, 2003.

Key words : Protection of law, Woman Labour, Safety and Health of Work.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAKSI	viii
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR SINGKATAN	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
 BAB I : PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pembatasan Masalah	7
C. Perumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Kontribusi Penelitian	8
F. Metode Penelitian	9
F.1. Obyek atau Fokus Penelitian	9
F.2. Metode-Metode Pendekatan	9
F.3. Lokasi Penelitian dan Penentuan Sampel	11
F.4. Jenis dan Sumber Data	12
F.5. Teknik Pengumpulan Data	13
F.6. Metode Analisis Data	14
G. Kerangka Pemikiran	14
H. Sistematika	17
 BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	 22
A. Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja Perempuan	22
A.1. Pengertian Tenaga Kerja	22
A.2. Pengaturan Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja Perempuan	26
A.2.1. Pengaturan Tenaga Kerja	27
A.2.2. Pengaturan Tenaga Kerja Perempuan	38
A.3. Kewajiban Hak Tenaga Kerja	44
A.3.1. Kewajiban Tenaga Kerja	44
A.3.2. Hak Tenaga Kerja	46
A.4. Masalah Tenaga Kerja Umumnya	48
A.5. Masalah Tenaga Kerja Perempuan	51
B. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja	54
B.1. Fungsi, Peran dan Wujud Good Governance	54
B.2. Peraturan Perundangan Tentang Tenaga Kerja	57

B.2.1. Pengertian Hukum Tenaga Kerja	57
B.2.2. Hukum Perundangan tentang Tenaga Kerja	59
B.2.3. Fungsi Hukum Ketenagakerjaan	64
B.3. Perlindungan Sosial terhadap Tenaga Kerja	68
B.3.1. Upah	69
B.3.2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja	75
B.4. Perlindungan Teknis terhadap Tenaga Kerja	79
B.4.1. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja	80
B.4.2. Keselamatan Kerja	84
B.4.2.1. Kecelakaan dan Kecelakaan Akibat Kerja	90
B.4.2.2. Pencegahan Kecelakaan	94
B.4.2.3. Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan	98
B.4.3. Kesehatan Kerja	98
B.4.3.1. Sistem Kesehatan di Perusahaan	101
B.4.3.2. Faktor-Faktor Kesehatan Kerja	105
B.4.3.3. Penyakit Akibat Kerja	108
B.4.3.4. Gizi Kerja	109
B.4.3.5. Fisiologi Kerja dan Ergonomi	115
C. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan	120
C.1. Aspek Hidup Alami (Kodrati) Tenaga Kerja Perempuan.	121
C.2. Aspek Yuridis perlindungan Tenaga Kerja Perempuan.	124
C.3. Aspek Sosial Budaya Tenaga Kerja Perempuan	129
 BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 131
A. Hasil Penelitian	131
A.1. Profil Kabupaten Kudus	132
A.1.1. Geografi	132
A.1.2. Pemerintahan	133
A.1.3. Penduduk dan Tenaga Kerja	134
A.1.4. Industri	136
A.1.5. Sosial	141
A.1.6. Pertanian	143
A.1.7. Perdagangan	145
A.1.8. Perhubungan	146
A.1.9. Keuangan dan Harga	147
A.2. Pelaksanaan Peraturan Perundangan Yang Dibuat Pemerintah terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan di Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja	148
A.3. Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Perlindungan Kerja terhadap Tenaga Kerja Perempuan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja	167
A.4. Kecukupan Peraturan Perundangan untuk Mengatur dan Memberi Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja	172
A. 5. Kendala-kendala terhadap Pelaksanaan Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Perempuan di Perusahaan-perusahaan di Kabupaten Kudus.	191

B. Pembahasan Hasil Penelitian	198
B. 1. Pelaksanaan Peraturan Perundangan Yang Dibuat Pemerintah terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan khususnya di Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.	198
B.1.1. Aspek Yuridis / Hukum.	207
B.1.2. Aspek Hidup Kodrati Pekerja/Buruh Perempuan. ..	241
B.1.3. Aspek Sosial Budaya Pekerja/Buruh Perempuan. ..	245
B. 2. Pengawasan terhadap Pelaksanaan Peraturan Perundangan Yang Dibuat Pemerintah terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan khususnya di Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.	247
B.3. Kecukupan Peraturan Perundangan yang dibuat Pemerintah untuk Mengatur dan Memberikan Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Perempuan.	255
khususnya di Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja ..	
B.4. Kendala-kendala terhadap Pelaksanaan Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Perempuan di Perusahaan- perusahaan di Kabupaten Kudus	278
 BAB IV : PENUTUP	286
A. Kesimpulan	286
B. Saran	287
 DAFTAR KEPUSTAKAAN	289
 LAMPIRAN	296

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III-1 Jumlah Penduduk Kabupaten Kudus Tahun 2002 Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin	135
Tabel III-2 Jumlah Industri Besar Sedang Menurut Kecamatan Di Kabupaten Kudus Tahun 2002	137
Tabel III-3 Jumlah Industri Kecil dan Kerajinan Rumah Tangga Menurut Kecamatan di Kabupaten Kudus Tahun 2001 – 2002	138
Tabel III-4 Banyaknya Industri Besar / Sedang Menurut Jenis Industri Dan Bentuk Badan Hukum di Kabupaten Kudus Tahun 2002	139
Tabel III-5 Banyaknya Perusahaan Industri Besar / Sedang Menurut Jenis Industri dan Jumlah Tenaga Kerja Di Kabupaten Kudus Tahun 2002	140
Tabel III-6 Banyaknya Perusahaan dan Jumlah Tenaga Kerja Menurut Sektor dan Jenis Komoditi Di Kabupaten Kudus Tahun 2002	141
Tabel III-7 Daftar Perusahaan Yang Dilakukan Survei dan Jumlah Tenaga Kerja di Perusahaan yang Disurvei	149
Tabel III-8 Daftar Tenaga Kerja Perempuan Yang Diwawancara	150

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1 Bagan Kerangka Pikir

15

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Permohonan Ijin Penelitian	296
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	299
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian	307

ARTI LAMBANG DAN SINGKATAN

Halaman

DEPKES RI	Departemen Kesehatan Republik Indonesia	3
SPSI	Serikat Pekerja Seluruh Indonesia	12
UU	Undang Undang	23
PHK	Pemutusan Hubungan Kerja	36
P4D	Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah	36
P4P	Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat	36
JAMSOSTEK	Jaminan Sosial Tenaga Kerja	43
TPAK	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	53
UNDP	United Nation Development Proyect	55
ILO	International Labour Organization	62
SMK3	Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja	80
K3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	80
P2K3	Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	87
HYPERKES	Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja	87
KSPSI	Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia	131
BPS	Badan Pusat Statistik	132
RT, RW	Rukun Tetangga, Rukun Warga	133
BUMN	Badan Usaha Milik Negara	138
PERUSDA	Perusahaan Daerah	138
PT, CV, NV	Perseroan Terbatas, Commanditaire Vennotschap, Naamloze Vennotschap.	138

PR	Perusahaan Rokok	148
SOP	Standard Operating Prosedure	228
KKB	Kesepakatan Kerja Bersama	228
APD	Alat Pelindung Diri	232
UMR	Upah Minimum Regional	282

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan adalah merupakan bagian dari pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, seperti yang diamanatkan oleh Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945. Pembangunan tersebut adalah untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual.

Penyelenggaraan negara yang menyangkut hak warga negara adalah mengupayakan agar tiap warga negara mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, seperti yang diamanatkan dalam pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan amanat tersebut maka diperlukan penyelenggaraan negara atau pemerintahan yang baik (*good governance*). Wujud *good governance* adalah penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid dan bertanggungjawab, serta efektif dan efisien, dengan menjaga kesinergisan interaksi yang konstruktif di antara *domain-domain*: negara, sektor swasta dan masyarakat (*society*). Oleh karena *good governance* meliputi sistem administrasi negara, maka upaya mewujudkan *good governance* juga merupakan upaya melakukan penyempurnaan pada sistem administrasi negara yang berlaku pada suatu negara secara menyeluruh. Dari aspek pemerintahan, *good governance* dapat dilihat melalui aspek-aspek : hukum dan pembuatan kebijakan, *administrative competence* dan transparansi, desentralisasi, serta penciptaan pasar yang kompetitif. Salah satu penyelenggaraan negara yang baik tersebut dapat dilihat dari produk-produk hukum dan peraturan perundangan serta kebijakan yang selalu ditujukan untuk kepentingan

semua warga negara, memberi perlindungan kebebasan sosial, politik dan ekonomi. Hukum, peraturan perundangan serta kebijakan yang dibuat pemerintah dapat mendorong setiap warga negara untuk dapat berusaha dan menciptakan berbagai lapangan usaha yang akan memberikan kesempatan pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi setiap warga negara yang lain. Pemilik modal dapat melakukan usaha yang dijamin oleh undang-undang, tenaga kerja dapat memberikan tenaga dan pikirannya untuk memajukan usaha bersama pemilik modal, yang dijamin pula oleh undang-undang. Dengan demikian kehidupan ekonomi akan berkembang dan akan tercipta kondisi pasar yang kompetitif.

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok dalam suatu perusahaan. Peranannya sangat signifikan dalam aktifitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu, tenaga kerja harus diberdayakan, termasuk tenaga kerja perempuan. Tujuannya adalah agar mereka memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, lebih terampil dan lebih berkualitas sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam pembangunan nasional. Disamping itu juga agar mereka mampu bersaing dalam era global yang melanda dunia. Kemampuan, keterampilan dan keahlian tenaga kerja perlu terus menerus ditingkatkan melalui perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program ketenagakerjaan, termasuk pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja.

Dalam penerapannya tenaga kerja perlu memperoleh perlindungan dalam berbagai aspek, yaitu perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri; perlindungan hak-hak dasar pekerja; perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja; serta perlindungan upah dan jaminan sosial. Hal ini dimaksudkan agar dapat menjamin tenaga kerja atas rasa aman, tenteram, terpenuhinya keadilan serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi dan seimbang.

Agar tercipta kondisi yang serasi dan seimbang dalam tata kehidupan antar tenaga kerja, pengusaha, dunia usaha serta komponen usaha lainnya maka diperlukan peraturan perundang-undangan yang dapat memberikan perlindungan bagi semua pihak, baik tenaga kerjanya maupun pengusahanya serta pihak-pihak lain yang terkait.

Dari data demografi yang diambil dari Profil Kesehatan Indonesia 1997, (DEPKES RI, Pusat Data Kesehatan, Jakarta, 1997), 1) menunjukkan bahwa penduduk perempuan yang sebagian adalah merupakan tenaga kerja mempunyai arti penting dalam kehidupan negara, karena :

1. jumlah penduduk perempuan adalah 50% lebih dari jumlah penduduk secara keseluruhan;
2. ada kecenderungan yang tinggal di daerah perkotaan semakin meningkat karena pengaruh sosial dan pertumbuhan pembangunan nasional yang meningkat;
3. jumlah penduduk perempuan kelompok usia reproduksi meliputi jumlah 50% lebih dengan angka paritas (rata-rata anak yang pernah dilahirkan perempuan kawin kelompok usia reproduksi) yang masih cukup tinggi berkisar antara 1,48% - 2,51%;
4. tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan dari tahun ke tahun meningkat, namun di daerah pedesaan angkanya lebih tinggi dari pada di daerah perkotaan;
5. hampir semua perempuan dalam usia reproduktif berstatus kawin, yaitu mendekati angka 55%.

Bila kita amati lebih lanjut, kedudukan perempuan yang bekerja sebagai petani, pedagang kecil, pembantu rumah tangga, buruh, dan lain sebagainya, adalah umumnya perempuan dari golongan kurang terpelajar. Di antara kaum petani yang hidup dalam masyarakat pedesaan, kaum perempuan memberikan kontribusi tenaga yang berharga. Segala pekerjaan berat ringan seperti menggali, menanam, memetik hasil bumi, dan sebagainya dijalankannya di samping urusan rumah tangga. Di daerah perkotaan keadaan tersebut banyak dijumpai, di samping sebagian sebagai pembantu rumah tangga, juga sebagai pekerja perempuan, yaitu perempuan yang bekerja di segala macam perusahaan, baik pemerintah maupun swasta.

Tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan dan juga obyek pembangunan, khususnya sebagai pelaksana proses produksi, maka harus dijamin hak-haknya,

1) Profil Kesehatan Indonesia 1997, Departemen Kesehatan RI Pusat Data Kesehatan, Jakarta, 1997.

dengan tidak mengadakan diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan menurut Undang Undang Nomor 13

Tahun 2003 adalah untuk : 2)

1. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Kondisi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja perempuan yang ada sekarang ini, cenderung tidak seperti yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan kondisi ekonomi Indonesia yang saat ini semakin merosot dan belum ada tanda-tanda membaik seperti keadaan semula. Dalam kondisi ekonomi Indonesia seperti ini, dunia usaha sebagai penyedia lapangan pekerjaan untuk tenaga kerja semakin sulit untuk dapat menghidupi dirinya sendiri, apalagi mengembangkan diri. Kondisi seperti ini akan mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan pekerja (karyawan) sesuai dengan hak-haknya seperti yang telah diatur oleh peraturan perundang-undangan, terutama dalam upah atau gaji. Di pihak lain, karena kondisi ekonomi yang terpuruk menyebabkan harga-harga bahan kebutuhan hidup menjadi naik, sehingga tenaga kerja memerlukan penghasilan yang besar untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Ada kecenderungan terjadi *disharmoni* antara perusahaan (pengusaha) dengan karyawannya (tenaga kerja), dan juga *disharmoni* dengan lingkungannya. Fenomena ini dapat dilihat dari banyaknya unjuk rasa pekerja, baik pada perusahaan kecil, menengah maupun perusahaan besar

Adanya undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan

-
- 2) *Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Penerbit Dahara Prize, Semarang, 2003, hal aman 16.

pada akhir-akhir ini.

Pemerintah dalam praktek ketenagakerjaan, yang bersifat imperatif dan fakultatif sangat diperlukan. Atas kekuatan undang-undang tersebut, maka pejabat-pejabat Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Kesehatan serta pejabat lainnya yang terkait dapat melakukan pengawasan dan memaksakan segala sesuatunya yang diatur oleh Undang Undang dan Peraturan lainnya tentang ketenagakerjaan kepada perusahaan-perusahaan. Dalam pelaksanaannya di perusahaan-perusahaan banyak kendala dan permasalahan yang dihadapi, khususnya terhadap tenaga kerja perempuan, baik ditinjau dari aspek yuridis (hukum), sosial budaya, maupun dari aspek hidup alami (kodrati) sebagai perempuan.

Dari aspek yuridis, tenaga kerja perempuan mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan perlindungan dengan tenaga kerja laki-laki, meliputi perlindungan sosial yang menyangkut upah/gaji serta jaminan sosial tenaga kerja, serta perlindungan teknis yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja.

Dari aspek sosial budaya, Budhisantoso, 1994 : 34, bahwa.....budaya politik seperti dalam hukum-hukum adat setempat serta pranata-pranata sosial tradisional akan berposisi saling mendukung secara timbal balik dengan budaya ekonomi dan sosial daerah setempat, yang pada tahap selanjutnya merupakan aspek yang sangat mendukung bidang kesejahteraan rakyat, pendidikan dan kebudayaan itu hingga kini masih berfungsi sebagai kerangka acuan bagi para pendukungnya dan ditanamkan pada generasi muda lewat pendidikan keluarga. 3) Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan dalam konteks kehidupan masyarakat maka akan terpengaruh dengan hukum adat yang berlaku serta pranata sosial tradisional yang ada di masyarakat tersebut yang dapat berfungsi dan berkiprah untuk

3) Budhisantoso, *Kebudayaan dan Integrasi Nasional dalam Masyarakat Majemuk*, dalam Chaidir Basrie (ed) *Pemantapan Pembangunan Melalui Pendekatan Ketahanan Nasional*, PPS UI, Dirjen Persmavet Mabes ABRI, Jakarta, 1994, halaman 34.

kepentingan pembangunan.

Dari aspek hidup alami (kodrati) sebagai perempuan, tenaga kerja perempuan masih di pandang belum sejajar dengan tenaga kerja laki-laki dalam beberapa bidang pekerjaan tertentu, di samping itu tenaga kerja perempuan juga tidak dapat meninggalkan hidup kodratinya sebagai perempuan. Fenomena yang ada saat ini menunjukkan bahwa banyak perusahaan-perusahaan yang merekrut karyawan dari tenaga kerja perempuan, seperti yang kita lihat pemandangan di jalan umum pada saat pagi atau sore hari, khususnya di daerah-daerah industri.

Mengingat pentingnya tenaga kerja, khususnya tenaga kerja perempuan bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan, agar kegiatan perusahaan dapat berjalan sebagaimana mestinya dan menjamin tersedianya kebutuhan masyarakat, maka perangkat hukum yang mengatur tentang beberapa hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan harus dipenuhi. Beberapa ketentuan hukum yang tersedia, secara mendasar mempunyai tujuan dan sasaran tertentu, yaitu untuk menjaga agar tetap terjaminnya keseimbangan kepentingan di dalam masyarakat. Sebagaimana nilai filosofi hukum pada umumnya dan adagium yang diakui, bahwa hukum (dalam hal ini norma atau nilai yang tertuang secara tertulis) selalu mempunyai tujuan untuk melindungi pihak ketiga. Pihak ketiga itu siapapun jangan sampai dirugikan oleh perbuatan hukum dari pihak atau pihak-pihak lain, yaitu dalam hal ini adalah yang melakukan perbuatan hukum menuju sistem hukum ekonomi berwawasan keseimbangan (Sri Rejeki Hartono, 1998 : 4). Kehidupan hubungan kerja dalam suatu perusahaan yang melibatkan antara tenaga kerja, pengusaha serta pihak lain yang terkait masih memerlukan waktu untuk menjadi serasi dan seimbang, yang tentunya akan disesuaikan dengan situasi dan kondisi internal dan eksternal kehidupan perusahaan tersebut.

- 4.) Hartono, Sri Redjeki, *Menyongsong Sistem Hukum Ekonomi Berwawasan Keseimbangan*, Jurnal Hukum Bisnis Vol 5, YPHB, Jakarta, 1998.

B. Pembatasan Masalah

Pembahasan mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, akan dibatasi pada tenaga kerja perempuan, yaitu dalam keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja seperti diketahui meliputi perlindungan sosial dan perlindungan teknis, dalam pembahasan ini penulis akan membatasi dalam perlindungan teknis yaitu perlindungan dalam keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja perempuan, yang akan ditinjau dalam aspek yuridis (hukum), sosial budaya, dan aspek hidup alami (kodrati) sebagai perempuan.

C. Perumusan Masalah

Kedudukan tenaga kerja perempuan di masa lampau yang tidak terjamin, namun di masa sekarang permasalahan perempuan dalam hubungan kerja semakin kompleks, maka perlu dilakukan penelitian untuk melihat kenyataan yang ada. Keadaan ini sangat menarik untuk menjadi kajian peneliti.

Berdasarkan pada permasalahan-permasalahan tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian dan kajian mengenai "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan Dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Kabupaten Kudus".

Atas dasar pokok pikiran dan melatarbelakangi penelitian tesis ini serta asumsi-asumsi yang telah disebutkan di atas, maka untuk mempertajam penelaahan dan analisis, diajukan permasalahan yang mencakup hal-hal sebagai berikut :

1. Apakah peraturan perundangan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja perempuan sudah dilaksanakan oleh pengusaha dan tenaga kerja di Kabupaten Kudus ?
2. Sejauh manakah pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundangan tersebut dilakukan oleh Pemerintah dan Pihak-pihak terkait dengan peraturan perundangan dalam keselamatan dan kesehatan kerja di Kabupaten Kudus ?

3. Apakah peraturan perundangan yang dibuat pemerintah tersebut sudah cukup untuk mengatur dan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan, khususnya di bidang keselamatan dan kesehatan kerja ?
4. Kendala-kendala apa yang timbul dalam melaksanakan hukum atau peraturan perundangan tersebut, khususnya mengenai keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja perempuan di perusahaan-perusahaan di Kabupaten Kudus ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan memperoleh kejelasan mengenai pelaksanaan hukum yang dibuat pemerintah terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan khususnya di bidang keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Untuk mengetahui dan memperoleh kejelasan mengenai pengawasan pelaksanaan peraturan perundang-undangan tentang keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan-perusahaan.
3. Untuk mengetahui dan memperoleh kejelasan mengenai peraturan-peraturan yang berkaitan dengan syarat-syarat kerja umum, keselamatan dan kesehatan kerja dapat mengatur dan memberi perlindungan bagi tenaga kerja perempuan.
4. Untuk mengetahui dan memperoleh kejelasan tentang kendala-kendala dalam pelaksanaan hukum atau peraturan perundangan tersebut.

E. Kontribusi Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan akan menambah informasi tentang pelaksanaan hukum yang menyangkut perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dalam rangka perberdayaan tenaga kerja perempuan, pengawasan pelaksanaan maupun

kendala-kendala dalam pelaksanaannya di perusahaan-perusahaan. Hal ini diharapkan dapat sebagai bagian dari pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Ilmu Hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan.

2. Manfaat praktis yang dapat diperoleh yaitu bahwa penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai berbagai karakteristik pelaksanaan, pengawasan dan kendala-kendala yang ada di berbagai jenis perusahaan yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja perempuan.
3. Penelitian ini juga dapat dijadikan gambaran oleh pihak ketiga, khususnya pemerintah untuk melakukan revisi dan perbaikan terhadap hukum yang dibuat mengenai perlindungan tenaga kerja, khususnya tenaga kerja perempuan.

F. Metode Penelitian

F.1. Obyek atau Fokus Penelitian

Obyek penelitian adalah tenaga kerja perempuan di Kabupaten Kudus dengan fokus penelitian perlindungan hukum dalam keselamatan dan kesehatan kerja.

F.2. Metode-Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan ganda, yaitu metode pendekatan yuridis normatif dan pendekatan yuridis empiris. Penggunaan metode pendekatan ganda ini disebabkan karena permasalahan yang diteliti erat kaitannya dengan faktor yuridis dan non yuridis dalam pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan, khususnya dalam kesehatan dan keselamatan kerja. Dalam pelaksanaannya akan dilakukan dengan pendekatan *cross sectional* (pendekatan silang), yaitu dengan menggunakan subyek tidak sama tetapi dilakukan dalam waktu yang sama.

Pada tahap pertama akan dilakukan penelitian hukum normatif, yaitu melakukan penelitian inventarisasi hukum positif mengenai ketenagakerjaan, khususnya yang menyangkut bidang keselamatan dan kesehatan kerja terutama pada tenaga kerja perempuan. Pendekatan yuridis normatif dilakukan karena permasalahan yang akan diteliti yaitu mengenai keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja perempuan sudah diatur secara normatif di dalam peraturan perundang-undangan ketenaga-kerjaan. Pada penelitian yuridis normatif ini dilakukan pendekatan *normatif deduktif* dan melalui studi kepustakaan.

Tahap kedua dilakukan penelitian dengan pendekatan yuridis empiris, yaitu dimaksudkan sebagai upaya kritis untuk mendekati permasalahan dengan mengkajinya tidak semata-mata dari kacamata norma hukum, melainkan juga dari sisi perilaku masyarakat. Penelitian hukum empiris memberikan arti penting pada langkah-langkah observasi dan analisis yang bersifat empiris-kualitatif. 5)

Digunakannya metode kualitatif, dengan maksud agar dapat diketahui dan ditemukan makna yang lebih mendalam dan rinci mengenai akar permasalahan dari fenomena yang nampak dari luar.

Mengingat spesifikasi penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, maka peneliti akan mendeskripsikan obyek yang akan diteliti atau gejala-gejala secara lengkap di dalam aspek yang diselidiki agar jelas keadaan dan kondisinya, tanpa membuat kesimpulan yang diberlakukan secara umum. Penelitian dengan metodologi kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara *holistik* (utuh), tidak kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data diskriptif berupa boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tetapi

5) Soekanto Soerjono, Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995., halaman 13-14.

perlu memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan. 6)

Metode deskriptif ini sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek atau obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Penelitian ini tidak hanya sekedar mendeskripsikan fakta-fakta yang ada, namun juga dikembangkan dengan penafsiran yang adekuat terhadap fakta-fakta yang ditemukan. Dengan demikian metode ini tidak terbatas pada pengumpulan dan penyusunan data, menganalisa serta menginterpretasi data, tetapi juga diwujudkan dengan usaha memecahkan masalah dengan membandingkan persamaan dan perbedaan gejala yang ditemukan, mengukur dimensi suatu gejala, mengadakan klasifikasi gejala, menilai gejala, menetapkan standar serta menetapkan hubungan antar gejala yang ditemukan. Dapat dikatakan bahwa metode deskriptif adalah sebagai langkah-langkah melakukan representasi obyektif tentang gejala-gejala yang terdapat di dalam masalah yang diselidiki. 7)

F.3. Lokasi Penelitian dan Penentuan Sampel

F.3.1. Lokasi Penelitian.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kabupaten Kudus, Propinsi Jawa Tengah. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada adanya kesatuan masyarakat yang tinggal di daerah dekat pusat kota dengan daerah yang jauh dari pusat kota. Di dalam sejarahnya masyarakat Kabupaten Kudus pada mulanya adalah daerah agraris, namun telah berkembang industri-industri khususnya industri rokok, dan dalam perkembangannya berbagai macam industri telah berkembang di Kabupaten Kudus.

-
- 6) Moleong. Lexy.J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 1998, halaman 2 – 14
 - 7) Nawawi, Hadari, *Metode Penelitian bidang soaial*, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1993, halaman 63-64.

F.3.2. Metode Penentuan Sampel.

Sampel ditarik secara *multistage sampling* dan *purposive sampling* (acak bertujuan) *Multistage sampling* untuk memilih lokasi di daerah Kabupaten Kudus, yaitu pengambilan sampel dilakukan secara bertahap, dimana populasi dibagi menjadi unit-unit tertentu, kemudian setiap unit ditarik sampelnya.⁸⁾ *Purposive sampling* (acak bertujuan), yaitu mengambil subyek didasarkan pada tujuan tertentu, yaitu pada masing-masing lokasi terkecil diambil :

1. Ketua Konfederasi SPSI, sebagai wakil lembaga yang mengurus pekerja / buruh.
2. Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja, sebagai unsur pemerintah yang mengawasi pelaksanaan peraturan perundangan mengenai tenaga kerja.
3. Pengurus Perusahaan-perusahaan besar, menengah, dan kecil yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan yang dianggap mewakili.
4. Tenaga kerja perempuan pada perusahaan yang diambil sampel.

Sampel awal adalah 2 (dua) orang, kemudian dikembangkan mengikuti prinsip bola salju (*snowball*) dan berhenti sampai terdapat indikasi tidak munculnya variasi atau informasi baru yang relevan dengan permasalahan penelitian.

F.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer dan data sekunder. Jenis data primer dan data sekunder adalah data yang diperoleh dari penelitian lapangan dan data-data yang mendasari dan mendukung peneliti untuk mengamati dan menganalisis permasalahan secara lebih obyektif.

Data primer diperoleh dari penelitian lapangan yang dilakukan peneliti, dengan tujuan untuk mendapatkan informasi berupa pendapat-pendapat atau penilaian-

8) Soemitro, Ronny Hanitijo, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Penerbit Ghalia Indonesia, Cetakan kelima, Jakarta, 1994, halaman 49-51

penilaian dari responden mengenai tenaga kerja khususnya tenaga kerja perempuan.

Data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan dan dari Instansi terkait, yang bertujuan untuk memperoleh data-data yang bersifat teoritis dan faktual, seperti pendapat, pandangan, asas-asas hukum mengenai perlindungan hukum, serta keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja perempuan di Kabupaten Kudus.

F.5. Teknik Pengumpulan Data

Pada awal penelitian dikumpulkan data sekunder berupa dokumen peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Dokumen ini dapat berupa bahan hukum primer, maupun bahan hukum sekunder.

Kegiatan pengumpulan hukum positif ini dilakukan melalui proses identifikasi yang kritis, dan selanjutnya melalui proses klasifikasi yang logis sistematis, dengan kegiatan sebagai berikut:

1. Menetapkan kriteria identifikasi untuk menyeleksi norma-norma yang dianggap sebagai norma sosial yang bukan hukum;
2. Melakukan pengumpulan norma-norma yang sudah diidentifikasi sebagai norma hukum tersebut;
3. Melakukan pengorganisasian norma-norma yang sudah diidentifikasi dan dikumpulkan itu ke dalam suatu sistem yang komprehensif.

Pada tahap selanjutnya penelitian dilakukan dengan pendekatan yuridis empiris terhadap subyek atau obyek penelitian, dengan langkah-langkah observasi dan analisis yang bersifat empiris kualitatif.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Studi kepustakaan.
2. Pengamatan.
3. Wawancara.

F.6. Metode Analisis Data

Pendekatan yang digunakan dalam analisis data adalah "induksi konseptualisasi". 9) Dalam kaitan dengan penelitian ini, peneliti bertolak dari fakta atau informasi empiris (data) untuk membangun konsep, hipotesis, dan teori. Serta berusaha menarik data atau informasi empirik ke tingkat abstraksi yang lebih tinggi. Data yang terakumulasi di bawah suatu label dikembangkan menjadi pernyataan-pernyataan tentang definisi nominal, yang bermakna teoritis atau konten substantif dari suatu konsep.

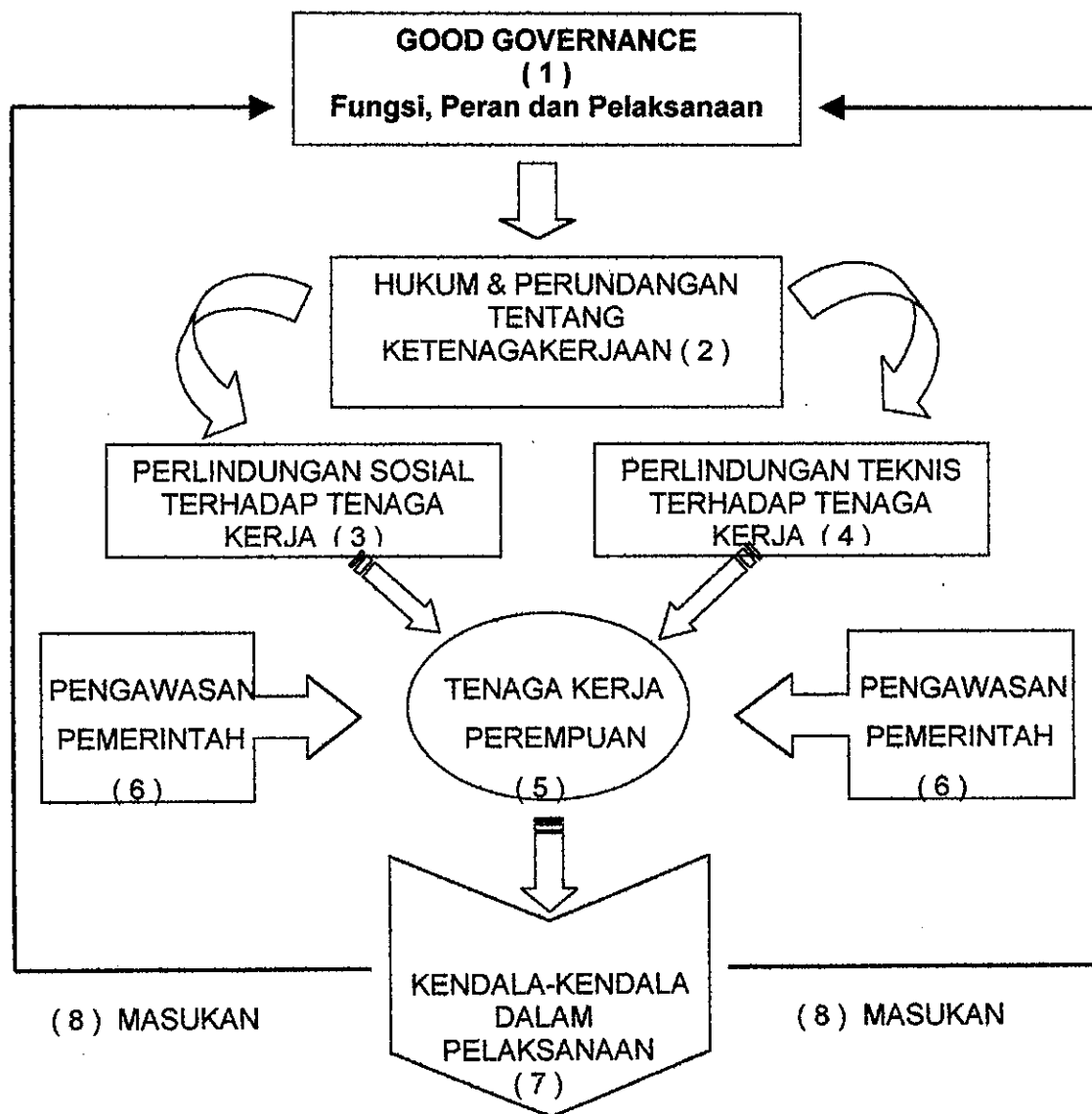
Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis domein untuk memperoleh gambaran atau pengertian yang bersifat umum dan relatif menyeluruh tentang apa yang tercakup dalam suatu fokus atau pokok permasalahan yang diteliti. Peneliti berusaha untuk lebih memfokuskan pada domein tertentu dengan menggunakan analisis yang lebih rinci dan lebih mendalam.

Selanjutnya peneliti akan mencoba melakukan analisis komponensial yang berguna untuk menemukan pengertian yang komprehensif, menyeluruh, rinci dan mendalam mengenai suatu *domein* sehingga dapat memahami makna dari masing-masing *domein* secara *holistik*.

G. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini dipakai kerangka pikir yang dikembangkan penulis untuk memudahkan pelaksanaan penelitian sebagaimana tergambar dalam bagan sebagai berikut :

9) Faisal Sanapiah, *Penelitian Kualitatif, Dasar-Dasar dan Aplikasi*, Penerbit Yayasan Asih Asah Asuh (YA3), Malang, 1990, halaman 90.



Gambar 1 : Bagan Kerangka Pikir

Kerangka pikir sebagai alur pikir penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Good Governance*, dari aspek pemerintahan dapat dilihat melalui fungsi dan perannya dalam: pembuatan hukum, peraturan perundangan, keputusan; kompetensi administratif dan transparansi; desentralisasi dan penciptaan pasar yang kompetitif.

Dalam penelitian ini, aspek pembuatan hukum atau kebijakan, khususnya yang mengatur dan melindungi kepentingan tenaga kerja, dan lebih khusus tenaga kerja perempuan.

Atas dasar konsep *good governance* tersebut di atas, *governance (domain state)* sebagai pembuat hukum dan kebijakan adalah harus cukup adil dan dapat mengadopsi kepentingan semua pihak. Termasuk disini adalah pembuatan peraturan perundangan, kebijakan-kebijakan dan keputusan-keputusan yang menyangkut ketenagakerjaan, khususnya terhadap tenaga kerja perempuan.

2. Hukum dan Perundangan tentang Ketenagakerjaan

Hukum dan perundang-undangan yang dibuat haruslah melindungi dan mengatur adanya keadilan antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan, serta harus ada keadilan antara kepentingan pengusaha, tenaga kerja, konponen usaha lainnya dan mendorong mekanisme pasar yang dapat berkembang secara wajar dan baik. Hukum dan peraturan perundangan yang dibuat oleh *governance* akan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, khususnya tenaga kerja perempuan, baik sebagai individu maupun kelompok yang berinteraksi dengan lingkungan masyarakatnya. Di pihak lain, hal ini berarti bahwa hukum merupakan sarana untuk mewujudkan *good governance*.

3. Perlindungan Sosial terhadap Tenaga Kerja.

Ini berarti bahwa hukum menjalankan fungsi untuk memberikan perlindungan sosial terhadap tenaga kerja.

4. Perlindungan Teknis terhadap Tenaga Kerja.

Ini berarti bahwa hukum menjalankan fungsi untuk memberikan perlindungan teknis terhadap tenaga kerja.

5. Tenaga Kerja Perempuan.

Tenaga kerja perempuan, sebagai sosok seorang perempuan yang hidup dalam kodrati perempuan, tata kehidupannya juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternalnya. Dalam penelitian ini akan meliputi aspek yuridis, aspek sosial budaya, dan aspek hidup alami perempuan.

6. Pengawasan Pemerintah.

Meliputi pembahasan mengenai pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan hukum dan peraturan perundangan yang mengenai tenaga kerja perempuan oleh Institusi atau lembaga, seperti lembaga pemerintah, serikat pekerja, maupun oleh pemberi kerja (pengusaha).

7. Kendala-Kendala dalam Pelaksanaan.

Kendala-kendala yang timbul dalam pelaksanaan hukum dan peraturan perundangan tentang ketenagakerjaan tersebut meliputi aspek sosial, ekonomi, budaya dan politik masyarakat, khususnya masyarakat dimana tenaga kerja perempuan itu hidup dan menjalani kehidupannya.

8. Masukan

Setelah kendala-kendala yang timbul dalam pelaksanaan hukum dan peraturan perundangan tentang ketenagakerjaan tersebut teridentifikasi dan diketahui akar permasalahannya, maka penulis mencoba memberikan masukan-masukan sebagai saran untuk perbaikannya sehingga dicapai *good governance* dalam kenyataan kehidupan masyarakat.

H. Sistematika

Sistematika penulisan meliputi Bab I Pendahuluan, Bab II Tinjauan Pustaka, Bab III Hasil Penelitian dan Analisis serta Bab IV Penutup yang berisi kesimpulan dan saran, sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, dikemukakan penulis mengenai hal-hal :

Latar Belakang Masalah, dikemukakan mengenai penyelenggaraan pemerintahan yang baik kaitannya dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan, peranan tenaga kerja dalam aktifitas perekonomian nasional, data demografi penduduk perempuan dan angkatan kerja perempuan, kondisi tenaga kerja perempuan yang ada di perusahaan-

perusahaan, perlunya peraturan perundangan yang dapat melindungi tenaga kerja, serta permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaannya di perusahaan-perusahaan, khususnya terhadap tenaga kerja perempuan, yang meliputi aspek yuridis, aspek sosial budaya, maupun aspek kodrati sebagai perempuan.

Pembatasan Masalah, dalam sub bab ini dikemukakan pembatasan permasalahan yang dibahas, yaitu perlindungan tenaga kerja, khususnya perlindungan teknis yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja, khususnya bagi tenaga kerja perempuan.

Perumusan Masalah, meliputi apakah peraturan perundangan mengenai perlindungan tenaga kerja terhadap tenaga kerja perempuan, khususnya dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja sudah dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja; apakah pengawasan pelaksanaan peraturan perundangan tersebut telah dilaksanakan oleh pemerintah; apakah peraturan perundangan tersebut dapat mengatur dan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan; serta apakah kendala-kendala yang ada dalam pelaksanaan peraturan perundangan tersebut di perusahaan-perusahaan.

Tujuan Penelitian, adalah untuk mengetahui dan memperoleh kejelasan tentang pelaksanaan dan pengawasan peraturan perundangan ketenagakerjaan bagi perlindungan tenaga kerja perempuan khususnya mengenai keselamatan dan kesehatan kerja; untuk mengetahui dan memperoleh kejelasan bahwa peraturan perundangan tersebut dapat mengatur dan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan; serta untuk mengetahui dan memperoleh kejelasan kendala yang ada dalam pelaksanaan

Kontribusi Penelitian, meliputi manfaat teoritis, manfaat praktis serta dapat dijadikan acuan untuk memperbaiki peraturan perundangan yang ada.

Metode Penelitian, meliputi : Obyek atau Fokus Penelitian, Metode-Metode Pendekatan, Lokasi Penelitian dan Penentuan Sampel, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Metode Analisis Data.

Obyek atau Fokus Penelitian, yaitu : obyek penelitian adalah tenaga kerja perempuan di Kabupaten Kudus dengan fokus penelitian pada perlindungan hukum dalam keselamatan dan kesehatan kerja.

Metode-Metode Pendekatan, yaitu : dipakai metode pendekatan ganda, yaitu yuridis normatif dan yuridis empiris, dengan spesifikasi penelitian diskriptif kualitatif.

Lokasi Penelitian dan Penentuan Sampel, adalah lokasi penelitian di Kabupaten Kudus, dengan penentuan sampel secara *multistage sampling* dan *purposive sampling* (acak bertujuan).

Jenis dan Sumber Data, yaitu jenis data yang diambil adalah data primer dan data sekunder. Sumber data dari responden dan instansi / lembaga terkait.

Teknik Pengumpulan Data, yaitu dengan cara studi kepustakaan, pengamatan dan wawancara.

Metode Analisis Data, pendekatan yang digunakan dalam analisis data adalah dengan pendekatan "induksi konseptualisasi", analisis data dilakukan dengan teknik analisis domein dan teknik analisis komponensial.

Sub bab selanjutnya adalah Kerangka Pemikiran, penulis akan mengemukakan alur pikir untuk memudahkan penelitian, yaitu dimulai dari pemerintahan yang baik akan menelorkan peraturan perundangan ketenagakerjaan yang dapat melindungi tenaga kerja perempuan, baik dalam perlindungan sosial maupun perlindungan teknis tenaga kerja, dilakukan pengawasan pelaksanaannya di perusahaan-perusahaan dimana tenaga kerja perempuan bekerja serta kendala-kendala yang ada dalam pelaksanaan peraturan perundangan tersebut.

Bab I akan ditutup dengan sub bab Sistematika.

Bab II Tinjauan Pustaka, dalam bab II ini penulis mengemukakan pemikiran-pemikiran pakar yang diambil dari kepustakaan, peraturan perundangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan untuk mencari konsep-konsep serta landasan dalam pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan penulis.

Dalam bab II ini dikemukakan dalam sub bab sebagai berikut : tenaga kerja dan tenaga kerja perempuan; perlindungan hukum terhadap tenaga kerja; tenaga kerja perempuan.

Dalam sub bab tenaga kerja dan tenaga kerja perempuan, penulis mengemukakan konsep-konsep, pemikiran-pemikiran, yaitu pengertian tenaga kerja; pengaturan tenaga kerja dan tenaga kerja perempuan; hak dan kewajiban tenaga kerja serta masalah tenaga kerja pada umumnya serta masalah tenaga kerja perempuan secara khusus.

Sub bab perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, dikemukakan mengenai : fungsi, peran dan wujud *good governance*; peraturan perundangan tentang ketenagakerjaan, yang berisi pengertian hukum tenaga kerja, perkembangan hukum tentang tenaga kerja, hukum perundangan tentang tenaga kerja, dan fungsi hukum ketenagakerjaan; perlindungan sosial terhadap tenaga kerja; serta perlindungan teknis terhadap tenaga kerja.

Selanjutnya dalam sub bab tenaga kerja perempuan, dikemukakan mengenai : aspek yuridis, aspek sosial dan aspek hidup alami tenaga kerja perempuan; keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja perempuan.

Bab III adalah Hasil Penelitian dan Analisis, yang dibagi dalam Sub bab Hasil Penelitian dan Sub bab Analisis Hasil Penelitian.

Dalam Sub bab Hasil Penelitian, dipaparkan fakta-fakta yang dijumpai di lapangan antara lain : Profil Kabupaten Kudus, Pelaksanaan Peraturan Perundangan Yang Dibuat Pemerintah terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan di Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Kabupaten Kudus; Pengawasan Pelaksanaan

Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Perempuan; serta Kendala-kendala terhadap Pelaksanaan Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Perempuan di perusahaan-perusahaan di Kabupaten Kudus.

Sub bab Analisis atau Pembahasan Hasil Penelitian, dipaparkan analisis atau pembahasan terhadap fakta-fakta penelitian yang ditemukan di lapangan.

Bab IV merupakan Bab Penutup, yang terdiri dari sub bab Kesimpulan dan sub bab Saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja Perempuan

A.1. Pengertian Tenaga Kerja.

Di dalam hukum perburuhan (ketenagakerjaan) masih digunakan istilah buruh dan majikan dan bukan istilah pekerja, pegawai atau karyawan ataupun tenaga kerja serta istilah pengusaha.

Pengertian pekerja adalah sangat luas, menurut Iman Soepomo, dalam bukunya "Pengantar Hukum Perburuhan" disebutkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja, yang oleh sementara orang disebut sebagai buruh bebas. Untuk pekerja seperti ini, seperti misalnya seorang dokter yang membuka praktik partikelir, seorang pengacara, seorang penjual kopi di kaki lima, seorang petani yang mengerjakan sawahnya sendiri. Pekerja ini bekerja atas tanggungjawab dan resiko sendiri. Sering kita gunakan istilah untuk pekerja semacam ini adalah swa-pekerja atau pekerja bebas. Istilah karyawan, diartikan tiap orang yang melakukan pekerjaan (karya), sehingga kita kenal istilah karyawan buruh, karyawan pengusaha, karyawan angkatan bersenjata, dan sebagainya. 10)

Istilah buruh, di zaman feodal dahulu, hanya dipergunakan untuk orang yang melakukan pekerjaan dengan tangannya atau pekerjaan kasar, seperti kuli, mandor dan lain-lain, yang di dunia barat disebut "*blue collar*" atau pekerja yang berkerah biru.

Orang-orang yang melakukan pekerjaan "halus", terutama yang mempunyai

10) Soepomo, Iman, Pengantar Hukum Perburuhan, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1999 : 33.

pangkat Belanda, seperti *klerk*, komis, dan lain-lain, menamakan dirinya pegawai, atau *employee*. Sama dengan pegawai negeri yang berkedudukan sebagai priyayi. Golongan ini di dunia barat disebut "*white collar*" atau pekerja yang berkerah putih. Istilah *employee*, di dunia barat dipakai bagi orang yang dipekerjakan oleh orang lain. Orang lain yang mempekerjakan seorang *employee* disebut "*employer*". Dalam bahasa Belanda disebut *werknemer* dan *werkgever*, atau dalam bahasa Jerman "*arbeitnehmer*" dan "*arbeitgeber*"

Istilah tenaga kerja juga sangat luas, yaitu meliputi semua orang yang mampu dan dibolehkan melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan (dalam hubungan kerja atau swa-pekerja), maupun yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, dalam pasal 1 menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, yang merupakan pengganti UU Nomor 14 Tahun 1969, dalam ketentuan umum, pasal 1 disebutkan bahwa : 11)

- (1) Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja;
- (2) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat;
- (3) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

11) Dahara Prize, op cit halaman 5.

Menurut Payaman Simanjuntak dalam bukunya "Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia" disebutkan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. 12)

Dari keterangan tersebut, maka dapat diartikan bahwa tenaga kerja meliputi tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan, yang terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Termasuk angkatan kerja adalah tiap orang yang bekerja penuh, setengah menganggur, dan menganggur, sedangkan yang termasuk bukan angkatan kerja adalah tiap orang sebagai penerima pendapatan, mengurus rumah tangga, dan yang bersekolah. 13)

Istilah pengusaha secara umum menunjukkan tiap orang yang melakukan suatu usaha (*entrepreneur*). Seorang majikan adalah seorang pengusaha dalam hubungannya dengan buruh.

Dalam ketentuan umum Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha adalah : 14)

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

12) Payaman J Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 1985.

13) Sendjun H Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1995, halaman 5.

14) Dahara Prize, op cit halaman 5-6.

Sedangkan pengertian perusahaan, menurut undang undang tersebut adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perusahaan juga diartikan menurut undang-undang tersebut adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari keterangan tersebut di atas, nyatalah bahwa semua itu hanyalah kesepakatan, artinya kita dapat bersepakat menggunakan kata misalnya karyawan, khusus hanya untuk orang yang bekerja dalam hubungan kerja, dan orang-orang yang berkarya lainnya tidak lagi disebut karyawan. Sementara itu perundang-undangan perburuhan kita masih menggunakan istilah buruh dan majikan untuk kedua orang tersebut, yaitu buruh untuk orang yang menerima pekerjaan dari orang lain dan majikan untuk istilah orang yang memberikan pekerjaan.

Perumusan umum yang terdapat dalam Undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Tahun 1957, menyebutkan bahwa buruh adalah barangsiapa bekerja pada majikan dengan menerima upah. Dengan demikian tidak ada perbedaan antara buruh kasar dan buruh halus, antara buruh dan pelayan, dan juga direktur perusahaan, adalah buruh menurut undang-undang tersebut.

Undang-undang Kerja Tahun 1948 sendiri tidak merumuskan secara tegas apakah atau siapakah yang dimaksud dengan buruh, walaupun dapat ditarik kesimpulan bahwa buruh itu adalah seorang yang menjalankan pekerjaan untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah. Menurut Undang-undang Kecelakaan tahun 1947, buruh adalah tiap orang yang bekerja pada majikan di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan, dengan mendapat upah.

Djumialdji, (1997), mengemukakan bahwa pengertian buruh berbeda dengan pengertian pegawai negeri, meskipun keduanya termasuk pengertian tenaga kerja. Beda buruh dengan pegawai negeri dapat diketahui dari segi hukumnya, maupun dari segi peraturan perundangan yang mengaturnya. 15)

Hubungan hukum antara buruh dengan majikan berdasarkan hubungan hukum keperdataan, artinya hubungan hukum tersebut harus dibuat antara dua pihak yang mempunyai kedudukan perdata, sedangkan hubungan hukum antara pegawai negeri dengan pemerintah berdasarkan hukum publik. Selain itu, hubungan hukum antara buruh dengan majikan selain diatur hukum otonom, yaitu ketentuan yang dibuat oleh majikan dengan buruh itu sendiri, juga diatur oleh hukum heteronom, yaitu ketentuan yang ditetapkan oleh pembentuk undang-undang. Bagi pegawai negeri, hubungan hukum antara pegawai negeri dengan pemerintah diatur oleh hukum heteronom.

Dari perumusan-perumusan tersebut, pada dasarnya memuat unsur yang sama, yaitu seseorang yang bekerja pada orang lain atau badan dengan menerima upah.

A. 2. Pengaturan Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja Perempuan.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja, namun juga dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup perencanaan tenaga kerja; pengembangan sumber daya manusia; perluasan kesempatan kerja; pelayanan penempatan tenaga kerja; serta peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia.

15) Djumialdji, FX, Perjanjian kerja, Penerbit Bumi Aksara, 1997, halaman 22

A. 2.1. Pengaturan Tenaga Kerja.

Secara umum pengaturan tenaga kerja dapat dikelompokkan dalam 3 (tiga) periode atau masa, yaitu : (a) masa *pra employment*, yaitu masa sebelum memasuki hubungan kerja; (b) *during employment*, yaitu dalam hubungan kerja; (c) *post employment*, yaitu masa sesudah bekerja.

(a) *Pra employment*.

Pra employment adalah masa sebelum pekerja memasuki hubungan kerja. Dalam rangka pemerintah mengatur penyediaan tenaga kerja yang berkualitas dan dalam kuantitas yang memadai, serta untuk memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada para pencari kerja termasuk penempatan tenaga kerja yang tepat guna, maka diperlukan data mengenai keadaan ketenagakerjaan dari setiap perusahaan, yaitu mengenai identitas perusahaan, hubungan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja.

Untuk mengatur keperluan ketenagakerjaan tersebut diatas, pemerintah melakukan pengaturan dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan, antara lain :

- a. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan. Dalam undang-undang ini setiap perusahaan diwajibkan untuk melaporkan keadaan ketenagakerjaannya, mengenai identitas perusahaan, hubungan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja.
- b. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan. Dalam keputusan Presiden ini ditegaskan bahwa setiap pengusaha atau pengurus perusahaan wajib segera melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Menteri / Pejabat yang ditunjuk, yang memuat :
 - i. Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;

- ii. Jenis pekerjaan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan;
 - iii. Jenis kelamin;
 - iv. Usia;
 - v. Pendidikan, ketrampilan / keahlian dan pengalaman;
 - vi. Syarat-syarat lain yang dipandang perlu.
- c. Peraturan Menteri Nomor 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan Tenaga Kerja.
- Tujuan dikeluarkannya peraturan ini adalah agar setiap orang mengadakan perjanjian kerja yang akan dipekerjakan baik di dalam maupun di luar negeri dalam berbagai kegiatan ekonomi atau sebagai seniman, olah ragawan atau tenaga ilmiah. Pengerahan tenaga kerja dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dari suatu daerah, atau dari luar negeri dengan memindahkannya dari daerah yang berlebihan tenaga kerja. Pengerahan tenaga kerja dilarang bila tidak ada izin dari Menteri/Pejabat yang ditunjuk. Izin pengerahan tenaga kerja antara lain memuat :
- i. Jumlah tenaga kerja yang akan dikerahkan;
 - ii. Cara pengerahannya;
 - iii. Tempat penampungannya;
 - iv. Biaya pengerahan dan penampungannya;
 - v. Perjanjian kerja yang berisi tentang : upah, cuti, jam kerja/lembur, perumahan, tunjangan-tunjangan dan lain-lain.
- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-02/Men/1994 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan Luar Negeri. Peraturan Menteri ini mempunyai tujuan agar pelaksanaan penempatan tenaga kerja dilaksanakan secara tertib, efisien dan efektif untuk mencapai peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, pemasukan devisa, perluasan lapangan kerja dan keberhasilan usaha jasa penempatan tenaga kerja dengan memperhatikan harkat dan martabat bangsa dan negara, melalui

pendayagunaan permintaan pasar kerja di dalam dan di luar negeri. Di samping itu tenaga kerja Indonesia yang akan bekerja dan atau mengikuti latihan kerja di luar negeri dengan menggunakan visa panggilan (*calling visa*) perorangan dibantu dan diberi kemudahan, untuk itu tenaga kerja Indonesia yang bersangkutan perlu melaporkan diri ke Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.

- e. Keputusan Presiden Nomor 34 Tahun 1972 dan Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1974, mengatur tugas dan tanggung jawab penyelenggaraan latihan kerja.

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja adalah melalui latihan kerja dan penyiapan kualitas tenaga kerja, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun oleh swasta. Terbentuknya kesempatan kerja dalam proses pembangunan ketenagakerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja atau di dalam bentuk usaha mandiri, menuntut tersedianya tenaga kerja dengan tingkat kemampuan kerja dan produktivitas tertentu.

Latihan kerja adalah untuk menyiapkan tenaga kerja dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian untuk membentuk sikap kerja, mutu kerja dan produktivitas kerja.

Untuk meningkatkan kualitas ketrampilan tenaga kerja peserta program penempatan tenaga kerja di dalam dan keluar negeri, diatur melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-44/MEN/1994, tanggal 17 Februari 1994 tentang petunjuk pelaksanaan penempatan tenaga kerja di dalam dan keluar negeri. Peraturan tersebut menegaskan dalam pasal 25, 26, 27, dan 28, yaitu : 16)

Setiap pelaksanaan kegiatan penempatan tenaga kerja baik dengan Balai Latihan milik sendiri atau bekerjasama dengan pihak lain sesuai dengan ketentuan

16) Kansil, dan Christine, Kitab Undang Undang Ketenagakerjaan, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta, 2001 : buku kesatu halaman 229

akreditasi dan standarisasi yang ditetapkan Departemen Tenaga Kerja, melakukan :

- i. Penyelenggaraan pelatihan ketrampilan teknis sesuai dengan jenis dan tingkat serta persyaratan yang diperlukan dalam pasar kerja;
- ii. Penyelenggaraan pelatihan kemampuan komunikasi menggunakan bahasa asing sesuai dengan keperluan di negara tujuan;
- iii. Penyelenggaraan orientasi pra pemberangkatan tenaga kerja.
- iv. Penyelenggaraan uji ketrampilan dan penerbitan sertifikat untuk masing-masing jenis pelatihan ketrampilan yang telah dilaksanakan.

Departemen Tenaga Kerja melakukan pengaturan, pembinaan dan pengendalian antara lain :

- i. Akreditasi terhadap lembaga pelatihan ketrampilan tenaga kerja.
- ii. Akreditas terhadap tim uji ketrampilan tenaga kerja.
- iii. Standarisasi sertifikat ketrampilan tenaga kerja.

Dalam rangka membantu pelaksana penempatan tenaga kerja di bidang penyiapan kualitas tenaga kerja sesuai dengan kondisi dan perkembangan pasar kerja. Menteri dapat menunjuk lembaga teknis profesional tertentu yang memenuhi syarat untuk melakukan pelatihan ketrampilan dan atau uji ketrampilan.

Penyiapan kualitas tenaga kerja yang berkaitan dengan kondisi kesehatan mental dan fisik dari setiap tenaga kerja yang akan ditempatkan di dalam dan keluar negeri harus dilakukan secara cermat, bekerjasama dengan lembaga pemeriksaan atau pengujian kesehatan yang telah memenuhi syarat teknis maupun administratif dari instansi yang berwenang.

- f. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-44/MEN/1994 tentang petunjuk pelaksanaan penempatan tenaga kerja di dalam dan keluar negeri.

Penempatan tenaga kerja adalah kegiatan pengalihan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka proses Antar Kerja, untuk mempertemukan persediaan dan permintaan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun luar negeri. 17)

Yang dimaksud dengan Antar Kerja adalah suatu mekanisme pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, baik untuk sementara waktu maupun tetap, serta pelayanan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Pengaturan penempatan tenaga kerja dilakukan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-44/MEN/1994 tentang petunjuk pelaksanaan penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri, yang antara lain mengatur : (1). Penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan (2). Penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

(b) *During employment* (Dalam Hubungan Kerja) meliputi :

1) Hubungan Kerja.

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara seorang majikan dengan seorang buruh. Hubungan kerja hanya terjadi karena adanya perjanjian kerja antara majikan (pengusaha) dengan pekerja (buruh), yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. Perjanjian melahirkan perikatan. Perjanjian kerja juga melahirkan perikatan. Perikatan yang lahir karena perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. 18)

17) Kansil, dan Christine, op cit : buku kesatu halaman 210

18) Budiono, Abdul Rachmad, Hukum Perburuhan di Indonesia, Penerbit RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1999 : 25

Paling tidak ada 4 unsur agar suatu perjanjian dapat disebut sebagai perjanjian kerja, yaitu : ada pekerjaan, ada upah, di bawah perintah dan waktu tertentu.

Perjanjian kerja dibuat atas dasar : kemauan bebas kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan : (1) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha; (2) Nama dan alamat pekerja; (3) Jabatan atau jenis pekerjaan; (4) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja; (6) Besarnya upah dan cara pembayaran; (7) Tempat pekerjaan; (8) Mulai berlakuknya perjanjian kerja; (9) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; (10) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

2) Syarat-syarat kerja

Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban buruh dan pengusaha adalah merupakan jantungnya perjanjian kerja, yang juga merupakan isi perjanjian kerja.

Adakalanya isi perjanjian kerja ini dirinci dalam perjanjian, namun sering juga hanya dicantumkan pokok-pokoknya saja. Isi perjanjian kerja sebagaimana isi perjanjian pada umumnya, tidak boleh bertentangan dengan : (a) undang-undang; (b) kesusilaan; dan (c) ketertiban umum. 19)

(a) Tidak boleh bertentangan dengan undang-undang.

Dikatakan bertentangan dengan undang-undang apabila isi perjanjian kerja

19) Soepomo Iman, Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja, Penerbit Djambatan, 2001, halaman 66

bertentangan dengan keharusan yang dibebankan oleh undang-undang.

Sanksi terhadap isi perjanjian kerja yang bertentangan dengan undang-undang bermacam-macam, dapat berupa kebatalan atau pidana.

Sebagai contoh adalah : Pasal 7 ayat (1) dan ayat (6) Peraturan Perburuhan di Perusahaan Perkebunan :

Pasal 7 ayat (1) :

Buruh berhak dengan upah penuh atas sedikitnya empat hari istirahat sebulannya diantaranya dua hari Minggu dan istirahat sedikitnya 14 hari tiap kali ia telah bekerja satu tahun pada majikan itu, termasuk masa percobaan bila ini ada, dengan pengertian bahwa di perkebunan yang mempunyai masa kampanye, waktu istirahat itu bagaimanapun tidak perlu diberikan selama masa kampanye itu.

Pasal 7 ayat (6) :

Tiap janji yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal.

Peraturan perburuhan di Perusahaan Perindustrian, sanksi pelanggaran isi perjanjian kerja yang telah ditentukan undang-undang adalah pidana.

Pasal 5 ayat (1) :

Majikan wajib menjaga agar seluruh jumlah upah yang dibayarkan kepada buruh secara teratur dan sedikitnya sebulan sekali.

Pasal 11 ayat (1) :

Dengan kurungan selama-lamanya satu bulan atau denda sebanyak-banyaknya seratus rupiah dipidana seorang majikan yang tidak memenuhi ketentuan termaksud pasal 5 ayat (1), (2), (3), dan (5).

(b) Tidak boleh bertentangan dengan kesusilaan.

Tidak ada batasan secara khusus mengenai makna perjanjian kerja yang bertentangan dengan kesusilaan. Namun menurut Prof. Iman Soepomo,

pada umumnya perjanjian kerja bertentangan dengan kesusilaan jika perjanjian itu bertentangan dengan asas peradaban yang menjadi sendi peri kehidupan negara dan masyarakat.

Suatu perjanjian kerja jelas bertentangan dengan kesusilaan, misalnya :

- ❑ Buruh wanita harus berpakaian sedemikian rupa, yang dengan berpakaian seperti itu dapat menimbulkan rangsangan seksual bagi laki-laki.
- ❑ Buruh tidak diperbolehkan meraih kehidupan yang layak.
- ❑ Buruh tidak boleh melangsungkan perkawinan.
- ❑ Dan sebagainya.

(c) Tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum.

Isi perjanjian kerja bertentangan dengan ketertiban umum apabila pelaksanaan perjanjian kerja tersebut mengganggu tata tertib pergaulan hidup dalam masyarakat. Misalnya pelaksanaan perjanjian kerja mengganggu arus lalu lintas, dan sebagainya.

3) Pengawasan ketenagakerjaan.

Keberhasilan pengawasan ketenagakerjaan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi terciptanya keserasian hubungan kerja antara para pengusaha dan tenaga kerja. Pengawasan ketenagakerjaan telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, yaitu : 20)

- ❑ Undang Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang Undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948 untuk seluruh Indonesia.

20) Syahputra Iman, Widjaja Amin, Peraturan Perundangan-Undangan Ketenagakerjaan Baru di Indonesia, Penerbit Harvarindo, Jakarta, 2000,

- ❑ Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- ❑ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03 Tahun 1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu.
- ❑ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER 05/MEN/96 Tanggal 12 Desember 1996 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- ❑ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP 10/MEN/BW/97 Tanggal 26 Februari 1997 Tentang Pelaksanaan Audit Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- ❑ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP 96/MEN/BW/97 Tanggal 31 Maret 1997 Tentang Inspeksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- ❑ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER 04/MEN/95 Tanggal 12 Oktober 1995 Tentang Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- ❑ Instruksi Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor INST. 05/M/RW96 Tanggal 28 Oktober 1996 Tentang Pengawasan dan Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Kegiatan Konstruksi Bangunan.
- ❑ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER 02/MEN/96 Tanggal 5 Februari 1996 Tentang Tentang Pencabutan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER 06/MEN/94 Tentang Retribusi Pengawas Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

4) Perselisihan Ketenagakerjaan / Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam kenyataan sehari-hari, kita melihat bahwa kedudukan Serikat Pekerja lebih lemah bila dibandingkan dengan kedudukan Pengusaha, maka campur

tangan pemerintah dalam menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan sangat diperlukan. Hal ini pengaturannya telah tertuang dalam peraturan perundang-undangan, antara lain :

- ❑ Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- ❑ Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
- ❑ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam undang undang ini ditegaskan bahwa proses penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan dilakukan secara bertahap, yaitu :

Tahap pertama : Sedapat mungkin pelaksanaan pemutusan hubungan kerja dicegah atau dihindarkan.

Tahap kedua : Bila dengan segala upaya dimana PHK tidak dapat lagi dicegah, maka pengusaha harus merundingkannya dengan Serikat Pekerja atau dengan Pekerja/Tenaga Kerja yang bersangkutan, dalam hal tidak menjadi anggota Sarikat Pekerja.

Tahap ketiga : Apabila perundingan antara pengusaha dengan Serikat Pekerja atau pekerja/tenaga kerja tidak berhasil, maka Pemerintah harus campur tangan dalam penyelesaian perselisihan ini dengan menyerahkan persoalan ini kepada P4 Daerah / P4 Pusat untuk diproses dan diputuskan. Terhadap putusan P4 Pusat ini merupakan upaya terakhir dalam penyelesaian perselisihan dan hanya dapat dicampuri oleh Menteri Tenaga Kerja berupa penundaan pelaksanaannya, demi kepentingan umum atau nasional.

(c) Post employment.

Yang dimaksud dengan *post employment* adalah periode atau masa sesudah bekerja, yaitu setelah tenaga kerja memasuki masa pensiun atau masa purna tugas. Pengaturan tenaga kerja pada *post employment* dilakukan melalui Undang Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) ini merupakan salah satu dari bentuk perlindungan sosial bagi tenaga kerja, disamping upah pada masa *during employment*. Ruang lingkup Undang Undang ini meliputi : (a) Jaminan Kecelakaan Kerja; (b) Jaminan Kematian; (c) Jaminan Hari Tua; dan (d) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Undang-undang ini dimaksudkan dalam rangka menciptakan landasan untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja. Di samping itu juga mengatur penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja sebagai perwujudan pertanggungsaan sosial sebagaimana dimaksud dalam Undang Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, maupun Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada hakekatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.

Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain :

- ❑ Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- ❑ Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

A. 2.2. Pengaturan Tenaga Kerja Perempuan.

Pengaturan untuk tenaga kerja perempuan tidak dilakukan dengan peraturan khusus, namun diatur agar tidak ada diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan.

Pengaturan tenaga kerja perempuan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi : (a) persamaan hak antara pekerja/buruh perempuan dan pekerja/buruh laki-laki; (b) waktu kerja; (c) waktu istirahat; (d) hak khusus pekerja/buruh perempuan; (e) kerja malam hari; (f) perlindungan kerja; dan (g) jaminan kesejahteraan.
21)

(a) Persamaan hak antara pekerja/buruh perempuan dan pekerja/buruh laki-laki.

Kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan antara pekerja/buruh perempuan dan pekerja/buruh laki-laki diatur dalam Pasal 5 UU Nomor 13 Tahun 2003, yaitu : Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Selanjutnya Pasal 6 Undang Undang ini menyebutkan bahwa : Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

(b) Waktu kerja.

Waktu kerja bagi pekerja/buruh perempuan diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 pasal 77 dan 78.

Pasal 77 undang-undang ini mengatur hal-hal sebagai berikut :

- 1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- 2) Waktu kerja sebagaimana diatur dalam point 1) meliputi :

21) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penerbit Dahara Prize, Semarang, 2003.

- 7 (tujuh) jam 1(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- 3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana diatur dalam point 2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu (misalnya : pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai. Sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan) sebagaimana dimaksud pada point 3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam pasal 78 undang-undang ini diatur mengenai kerja lembur, yaitu :

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 77 point 2) harus memenuhi syarat :
 - a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- 2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksudkan pada point 1) wajib membayar upah kerja lembur.
- 3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksudkan pada point 1) hurup b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksudkan pada point 2) dan point 3) diatur dengan Keputusan Menteri.

(c) Waktu istirahat.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 79 mengatur waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, sebagai berikut :

- 1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- 2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat 1), meliputi :
 - a. istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu;
 - c. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ke tujuh dan ke delapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
- 3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat 2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud pada ayat 2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.

- 5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat 4) diatur dengan Keputusan Menteri.

(d) Hak khusus pekerja/buruh perempuan.

Hak khusus bagi pekerja/buruh perempuan diatur dalam pasal 81 dan pasal 82, pasal 83 mengenai cuti haid, cuti hamil dan menyusui anak pada waktu kerja.

Dalam pasal 81 UU Nomor 13 Tahun 2003 diatur sebagai berikut :

- 1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan hari kedua waktu haid.
- 2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 82 undang-undang ini mengatur mengenai :

- 1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- 2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Selanjutnya pasal 83 mengatur mengenai : pekerja/buruh yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Dalam pasal 84 diatur bahwa : pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal 79, pasal 80 dan pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

(e) Kerja malam hari.

Dalam pasal 76 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai kerja malam hari bagi pekerja/buruh perempuan :

- 1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, wajib :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- 5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 3) dan ayat 4) diatur dengan Keputusan Menteri.

(f) Perlindungan kerja.

Pasal 86 UU nomor 13 Tahun 2003 mengatur mengenai hak pekerja/buruh untuk memperoleh perlindungan kerja :

- 1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan

- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- 3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat 1) dan ayat 2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(g) Jaminan Kesejahteraan.

Jaminan kesejahteraan bagi pekerja/buruh diatur dalam pasal 99 dan pasal 100 UU Nomor 13 Tahun 2003, yaitu dalam pasal 99 disebutkan bahwa :

- 1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- 2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam pasal 100 diatur mengenai peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh :

- 1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan, berupa pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olah raga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan dan fasilitas rekreasi.
- 2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- 3) Penyediaan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh diatur dengan Peraturan Pemerintah.

A.3. Kewajiban dan Hak Tenaga Kerja.

A.3.1. Kewajiban Pekerja / Buruh.

Kewajiban pekerja/buruh diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, yaitu : (a) melakukan pekerjaan; (b) mentaati peraturan tentang melakukan pekerjaan; (c) membayar ganti kerugian dan denda.

(a) Melakukan pekerjaan.

Melakukan pekerjaan merupakan kewajiban yang paling utama bagi seorang pekerja/buruh, disamping kewajiban-kewajiban lainnya.

Buruh wajib melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya. Sekedar sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.

Pekerjaan yang wajib dilakukan oleh buruh (pekerja) hanyalah pekerjaan yang telah diperjanjikan. Dalam hal sifat luasnya (rincian) pekerjaan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau peraturan majikan, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan. Dalam praktek hal seperti ini banyak terjadi, misalnya seorang buruh di sebuah rumah makan, Kewajiban utama buruh tersebut adalah melayani orang-orang yang membeli makanan. Menurut kebiasaan buruh di rumah makan juga wajib membersihkan meja makan, membersihkan lantai rumah makan, juga mencuci peralatan untuk makan. Jarang dalam perjanjian kerja dirinci sampai hal-hal yang sekecil-kecilnya mengenai kewajiban buruh.

Di samping itu buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, artinya ia tidak boleh mewakilkan kepada orang lain untuk melakukan pekerjaan tersebut, Perkecualian hal ini adalah harus seizin majikan. (pasal 1603a).

(b) Mentaati peraturan tentang melakukan pekerjaan.

Kewajiban buruh untuk mentaati peraturan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan melakukan pekerjaan merupakan perwujudan dari di "bawah perintah" nya pekerja/buruh oleh majikan.

Buruh wajib mentaati peraturan mengenai hal melakukan pekerjaan dan peraturan yang ditujukan pada peningkatan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas aturan perundang-undangan atau perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, atau jika ada, kebiasaan.

Pentaatan peraturan oleh pekerja/buruh bukannya tidak terbatas. Perkataan "dalam batas" tersebut menunjukkan bahwa buruh hanya wajib mentaati peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan, sepanjang peraturan tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kebiasaan.

(c) Membayar ganti kerugian dan denda.

Apabila perbuatan pekerja/buruh, baik karena kesengajaan atau kelalaian, menimbulkan kerugian, maka ia harus membayar ganti kerugian. Di samping itu pekerja/buruh harus membayar denda apabila ia melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja tertulis atau peraturan perusahaan.

Di sini harus dibedakan antara kewajiban pekerja/buruh untuk membayar ganti kerugian dengan kewajiban pekerja/ buruh untuk membayar denda. Pekerja/buruh harus membayar ganti kerugian apabila kerugian tersebut benar-benar terjadi. Sedangkan pekerja/buruh sudah harus membayar denda apabila ia melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja tertulis atau peraturan perusahaan. Pelanggaran atas perjanjian kerja atau peraturan perusahaan tersebut mungkin menimbulkan kerugian mungkin juga tidak. Benar-benar timbulnya kerugian bukan merupakan syarat keharusan pekerja/buruh untuk membayar denda.

A. 3. 2. Hak Pekerja / Buruh.

Hak pekerja/buruh terkait dengan kewajiban majikan/pengusaha seperti yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, yaitu : (a) membayar upah; (b) mengatur pekerjaan dan tempat kerja; (c) melaksanakan ketentuan waktu kerja dan memberikan waktu istirahat dan cuti; (d) memberikan kesempatan untuk melaksanakan ibadah; (e) menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan demikian dapat disebutkan bahwa hak pekerja/buruh adalah : (a) berhak atas upah; (b) berhak atas pekerjaan; (c) berhak atas perlindungan.

(a) Berhak atas upah.

Tujuan utama buruh bekerja adalah untuk mendapatkan upah. Besarnya upah dapat ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan majikan atau perjanjian perburuhan. Penentuan besarnya upah tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang upah minimum.

Pasal 88 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pengupahan, yaitu : setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah menegaskan bahwa tidak ada upah apabila buruh tidak melakukan pekerjaan. Meskipun demikian undang-undang juga meletakkan kewajiban kepada majikan untuk membayar upah dalam hal buruh tidak melakukan pekerjaan, yaitu :

i. Apabila buruh sakit atau kecelakaan berhalangan melakukan pekerjaan.

Pada pasal 5 ayat (1) huruf (a) menegaskan bahwa menyimpang dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 4, pengusaha wajib membayar upah buruh jika buruh sendiri sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan ketentuan sebagai berikut :

- ii. Apabila buruh melaksanakan kewajiban yang diletakkan kepadanya oleh undang-undang atau penguasa negara tanpa penggantian berupa uang, yang kewajiban tersebut tidak dapat dilakukan di luar waktu bekerja, misalnya menjadi saksi di Pengadilan, mengurus kartu tanda penduduk, dan melaksanakan hak pilih pada pemilihan umum.
- iii. Apabila buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan, tetapi majikan tidak menggunakannya, baik karena salahnya sendiri maupun bahkan karena halangan yang kebetulan mengenai dirinya pribadi.

(b) Berhak atas pekerjaan.

Buruh berhak atas pekerjaan dari majikan sesuai dengan yang diperjanjikan. Hak ini terkait dengan kewajiban majikan, yaitu mengatur pekerjaan dan tempat kerja.

Pengaturan pekerjaan dan tempat kerja ini menurut Prof. Iman Soepomo merupakan bidang kesehatan kerja dan keamanan kerja. 22)

Peraturan-peraturan mengenai kesehatan kerja dan keamanan kerja pada umumnya merupakan peraturan yang bersifat *publik rechelijk*, antara lain diatur dalam Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970.

Di samping itu, dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ditegaskan bahwa tenaga kerja berhak atas :

- i. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat (pasal 5)
- ii. Tiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih,

22) Soepomo, Iman, Pengantar Hukum Perburuhan, op cit, halaman

mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. (pasal 31).

- iii. Tiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (pasal 11)

(c) Berhak atas perlindungan.

Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Hak atas perlindungan tersebut diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan pasal 86.

Ditegaskan pula dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (pasal 104).

A. 4. Masalah Tenaga Kerja Umumnya.

Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya bahwa negara berkewajiban untuk mengusahakan agar setiap orang (warga negara) yang mau dan mampu bekerja dapat mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya dan setiap orang (warga negara) yang bekerja dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak, bagi tenaga kerja sendiri maupun untuk keluarganya.

Amanat ini tidak mudah dilaksanakan, karena permasalahan-permasalahan yang dihadapi ketenagakerjaan, antara lain :

- a. Jumlah penduduk Indonesia yang besar serta ledakan penduduk yang dihadapi Indonesia;
- b. Daya serap ekonomi yang terbatas;
- c. Tingkat pendidikan dan produktivitas yang rendah;
- d. Penyebaran penduduk dan angkatan kerja yang tidak merata baik secara regional maupun sektoral.

Penduduk Indonesia termasuk kelima terbesar penduduk di dunia setelah Republik Rakyat Cina, India, Uni Soviet dan Amerika Serikat. Penduduk Indonesia bertambah cukup pesat dengan laju pertumbuhan penduduk sebesar 2,1 % dalam kurun tahun 1961 – 1971 dan 2,3 % dalam tahun 1971 – 1980, Pada periode tahun 1980 – 1990 laju pertumbuhan penduduk turun menjadi 2 % dan menjadi 1,9 % pada periode tahun 1990 – 2000. Pada tahun 2000, jumlah penduduk Indonesia sudah mencapai 222,8 juta jiwa. 23)

Sejalan dengan pertumbuhan penduduk tersebut, juga diimbangi dengan meningkatnya jumlah tenaga kerja dan angkatan kerja. Tingginya laju pertumbuhan penduduk juga merupakan salah satu faktor utama kelebihan tenaga kerja, yang secara umum juga menimbulkan beberapa masalah ketenagakerjaan, antara lain masalah perluasan lapangan kerja.

Di samping laju pertumbuhan penduduk tersebut, terlihat pula gejala adanya kurang-seimbangan di dalam struktur umur, di mana angkatan kerja Indonesia yang berusia muda merupakan bagian yang relatif besar di dalam struktur angkatan kerja. Jumlah pencari kerja yang potensial kebanyakan hanya memiliki ijazah Sekolah Dasar sampai Tingkat Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, mereka umumnya termasuk dalam tenaga kerja kelompok usia muda yang tidak memiliki ketrampilan.

23) Profil Kesehatan Indonesia 1997, Departemen Kesehatan RI Pusat Data Kesehatan, Jakarta, 1997.

Jumlah penduduk dan angkatan kerja yang besar serta laju pertumbuhan penduduk yang tinggi sebenarnya tidak akan menimbulkan masalah apabila daya dukung ekonomi yang efektif di negara kita cukup kuat memenuhi berbagai kebutuhan masyarakatnya termasuk penyediaan kesempatan kerja. Namun kenyataan menunjukkan bahwa adanya krisis ekonomi dan moneter yang melanda dunia termasuk Indonesia menyebabkan permasalahan ini menjadi cenderung semakin buruk.

Fakta lain menunjukkan bahwa penyebaran penduduk (tenaga kerja) di antara pulau-pulau di Indonesia tidak merata atau tidak seimbang. Hampir 62 % penduduk Indonesia masih terpusat di pulau Jawa yang luasnya hanya 7 % dari luas tanah seluruh Indonesia. Hal ini masih diperburuk dengan kerusuhan suku yang melanda beberapa daerah di Indonesia semakin memperburuk permasalahan ketenagakerjaan yang ada. Masalah pemusatan penduduk ini juga timbul karena ketidak-seimbangan antara jumlah penduduk dengan daya dukung ekonomi efektif. Potensi ekonomi di pulau Jawa dikawatirkan tidak mampu memenuhi kebutuhan penduduk yang begitu banyak. Potensi ekonomi di luar pulau Jawa diperkirakan sangat banyak, namun belum diolah secara optimal sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan penduduk setempat, apalagi untuk menarik minat sebagian penduduk di pulau Jawa.

Arus perpindahan penduduk di luar pulau Jawa ke Jawa sukar dibendung, hal ini karena kegiatan ekonomi, pendidikan dan lain sebagainya masih terpusat di Jawa. Sementara itu program perpindahan penduduk dari Jawa ke luar Jawa melalui Antar Kerja Antar Daerah, transmigrasi dan lain sebagainya masih belum memadai, dan diperburuk dengan kerusuhan antar suku yang akhir-akhir ini terjadi. Lebih-lebih dalam euforia otonomi daerah, di mana suatu daerah hanya untuk putra daerah tersebut.

Permasalahan lain yang perlu mendapat perhatian dan pemecahan adanya

sikap mental di kalangan angkatan kerja, yaitu : 24)

- ☐ Keinginan untuk kerja di kantor dan enggan kerja di sektor produktif;
- ☐ Kurang sikap kemandirian;
- ☐ Rendahnya ketrampilan kerja, dan kurangnya usaha untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja;
- ☐ Kecenderungan untuk terus terikat dengan orang tua.

A. 5. Masalah Tenaga Kerja Perempuan.

Tenaga kerja perempuan semakin hari semakin besar jumlahnya. Hal ini mungkin disebabkan karena berhasilnya pembangunan atau karena kedudukan perempuan terhadap laki-laki telah berubah dari tahun ke tahun, yang semula sekunder telah menjadi sama dengan laki-laki. Namun demikian hal ini tidak berarti bahwa pada setiap saat pekerjaan dan jumlah tenaga kerja menurut jenis kelaminnya akan sama. Bila kita lihat di perusahaan-perusahaan, selalu terdapat jenis-jenis pekerjaan di mana yang laki-laki atau yang perempuan cenderung untuk memilihnya. Pada umumnya perempuan akan lebih serasi pada pekerjaan-pekerjaan ringan yang tidak memerlukan kerja otot, pekerjaan-pekerjaan repetitif dan menjemukan, pekerjaan administrasi, dan lain-lain. Keserasian akan pekerjaan-pekerjaan tertentu tidak menutup kemungkinan bagi perempuan, jabatan yang setinggi-tingginya yang mungkin dicapai oleh laki-laki. Dahulu pekerjaan-pekerjaan perempuan di perusahaan-perusahaan adalah resepsionis, sekretaris, juru tik, juru kepustakaan, atau pemetik teh, penyadap karet bila di perkebunan; mereka melinting rokok di perusahaan rokok; mereka menjadi penulis batik di perusahaan batik; dan mereka menjadi pramugari di perusahaan penerbangan.

24) Sendjun H Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1995.

Namun sekarang telah berkembang, terutama di sektor pariwisata, mereka menjadi pramuria, pramuwisata, dan lain-lain. Hal ini memberi aspek baru bagi tenaga kerja perempuan.

Bappeda Jawa Tengah dalam bukunya berjudul "Wanita Dalam Pembangunan" mengemukakan permasalahan-permasalahan global yang utama, yang dihadapi perempuan, yang juga terjadi di Indonesia, adalah: 25)

- a. Proporsi perempuan dalam angkatan kerja akan terus meningkat.

Kecenderungan ini mensyaratkan perlunya perubahan dalam struktur ketenagakerjaan dan sistem penanganan tenaga kerja, terutama sistem penempatan, mutasi dan promosi;

- b. Partisipasi perempuan yang makin meningkat dalam angkatan kerja menuntut peninjauan kembali pembagian kerja dan tanggung jawab agar seimbang dalam hal tugas rumah tangga, tugas dan tanggung jawab sebagai orang tua terhadap anak, serta tugas-tugas keluarga lainnya;
- d. Sistem produksi, distribusi dan perdagangan barang serta jasa masih belum sesuai untuk berbagai keperluan laki-laki dan perempuan, yang tidak semua sama dan yang tidak selalu sama;
- e. Sistem pendidikan yang belum sepenuhnya memberikan kesempatan yang sama antara laki-laki atau perempuan;
- f. Persepsi, pandangan serta perilaku pribadi maupun masyarakat terhadap kemitrasejajaran antara laki-laki dan perempuan belum mendukung sepenuhnya terhadap peranan perempuan dalam masyarakat.

Sebagai gambaran untuk Propinsi Jawa Tengah, dapat disampaikan hasil penelitian Pusat Studi Wanita Universitas Diponegoro Semarang, 1995/1996, bekerja

25) Bappeda Jawa Tengah, *Wanita dalam Pembangunan*, 1996,

sama dengan Pemerintah Daerah Tingkat I Propinsi Jawa Tengah, dalam buku laporannya "*Profil Kedudukan dan Peranan Wanita di Jawa Tengah*", antara lain: bahwa masalah ketenaga-kerjaan yang masih menjadi topik utama dalam pembicaraan analisa peran wanita di bidang ekonomi, yaitu : (1) dari data penduduk usia kerja (umur 10 tahun ke atas), tenaga kerja perempuan lebih besar dari tenaga kerja laki-laki; (2) sekarang perempuan semakin banyak yang terjun ke dunia kerja, tercermin dari prosentase bukan angkatan kerja perempuan pada tahun 1990 sebesar 43,95%, sementara tahun 1994 turun menjadi 34,91%; (3) secara keseluruhan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) laki-laki selalu lebih tinggi dari perempuan yaitu untuk tahun 1990 laki-laki sebesar 72,73% sedangkan perempuan 45,06%, tahun 1994 laki-laki 74,24% dan perempuan 65,08%; (4) sebagian besar perempuan belum bekerja secara optimal, tercermin pada tahun 1994 tingkat pengangguran perempuan lebih tinggi dibanding laki-laki dan 50% perempuan masuk kategori setengah pengangguran; (5) tingkat upah yang diterima pekerja perempuan pada umumnya lebih rendah dari upah yang diterima pekerja laki-laki. Data yang diperoleh menunjukkan upah/gaji yang diterima perempuan mengelompok pada upah/gaji rendah, sedangkan upah/gaji laki-laki terlihat lebih merata. Upah pekerja perempuan di desa rata-rata sebesar Rp 46.760,- per bulan, sedangkan laki-laki sebesar Rp 125.470,-. 26)

Fenomena ini menarik untuk dikaji karena tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan mengalami kenaikan yang tajam meskipun diimbangi kenaikan laki-laki, tetapi partisipasi perempuan dalam bidang ketenaga-kerjaan semakin dapat diterima oleh masyarakat.

1. Status pekerjaan:

Dari data yang diperoleh terlihat bahwa perempuan dominan sebagai pekerja

26) Pusat Studi Wanita Unidp, 1996, *Profil Kedudukan dan Peranan Wanita di Jawa Tengah*, Universitas Diponegoro, 1996,

keluarga. Hal ini membuktikan bahwa peran perempuan dalam kegiatan ekonomi masih sangat lemah, karena meskipun partisipasi tinggi tetapi ketrampilan (35,88%) hanya sebagai pekerja keluarga yang tidak menerima upah.

2. Lapangan usaha:

Dalam sektor pertanian laki-laki masih lebih dominan (47,91%) dibanding perempuan (45,06%), meskipun perbedaannya tidak besar. Di sektor industri dan perdagangan didominasi oleh perempuan, sedangkan di sektor konstruksi, jasa dan komunikasi oleh laki-laki. Di sini terlihat bahwa perempuan lebih banyak berperan pada sektor yang tidak banyak membutuhkan kekuatan fisik.

3. Jenis pekerjaan:

Jenis pekerjaan tenaga penjualan, usaha jasa dan produksi lebih banyak dilakukan oleh perempuan. Tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan, operator dan tenaga kasar lebih disukai oleh laki-laki.

4. Upah / Gaji :

Dari data tersebut menunjukkan bahwa tingginya tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan belum diimbangi dengan upah/gaji yang diterima. Hal ini dimungkinkan karena perempuan yang terjun ke pasar kerja belum mempunyai keahlian yang memadai.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja.

B.1. Fungsi, Peran dan Wujud *Good Governance*

Pemerintah negara Indonesia dibentuk dengan maksud untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial

(Pembukaan Undang-undang Dasar 1945). Agar tujuan dari dibentuknya negara Indonesia dapat terlaksana maka diperlukan pemerintahan yang baik.

Kepemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan *issue* yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini. Tuntutan gencar yang dilakukan masyarakat kepada pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, di samping adanya pengaruh globalisasi. Pola-pola lama penyelenggaraan pemerintahan tidak sesuai lagi bagi tatanan masyarakat yang telah berubah. Oleh karena itu tuntutan itu merupakan hal yang wajar dan sudah seharusnya direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan-perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

Dari segi *functional aspect*, *governance* dapat ditinjau dari apakah pemerintah telah berfungsi secara efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan yang telah digariskan, atau sebaliknya? *World Bank* memberikan definisi : "*the way state power is used in managing economic and social resources for development of society*". Sementara UNDP (*United Nation Development Project*) mendefinisikan sebagai "*the exercise of political, economic, and administrative authority to manage a nation's affair at all levels*". Oleh karena itu, menurut definisi terakhir ini, *governance* mempunyai tiga kaki (*three legs*) yaitu *economic*, *political*, dan *administrative*. *Economic governance* meliputi proses-proses pembuatan keputusan (*decision making processes*) yang memfasilitasi aktifitas ekonomi di dalam negeri dan interaksi di antara penyelenggara ekonomi. *Economic governance* mempunyai implikasi terhadap *equity*, *poverty* dan *quality of life*. *Political governance* adalah proses-proses pembuatan keputusan untuk formulasi kebijakan. *Administrative governance* adalah sistem implementasi proses kebijakan. Oleh karena itu institusi dari *governance* meliputi tiga domain, yaitu *state* (negara atau pemerintahan), *private sector* (sektor swasta atau

dunia usaha), dan *society* (masyarakat), yang saling berinteraksi dan menjalankan fungsinya masing-masing. Institusi pemerintahan berfungsi menciptakan lingkungan politik dan hukum yang kondusif, sektor swasta menciptakan pekerjaan dan pendapatan, sedangkan *society* berperan positif dalam interaksi sosial, ekonomi dan politik, termasuk mengajak kelompok-kelompok dalam masyarakat untuk berpartisipasi dalam aktifitas ekonomi, sosial dan politik.

Negara, sebagai satu unsur *governance*, di dalamnya termasuk lembaga-lembaga politik dan lembaga-lembaga sektor publik. Sektor swasta meliputi perusahaan-perusahaan swasta yang bergerak diberbagai bidang dan sektor informal lain di pasar. Ada anggapan bahwa sektor swasta adalah bagian dari masyarakat. Namun demikian sektor swasta dapat dibedakan dengan masyarakat karena sektor swasta mempunyai pengaruh terhadap kebijakan-kebijakan sosial, politik dan ekonomi, yang dapat menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi pasar dan perusahaan-perusahaan itu sendiri. Masyarakat (*society*) terdiri dari individual maupun kelompok (baik yang terorganisasi maupun tidak terorganisir) yang berinteraksi secara sosial, politik dan ekonomi dengan aturan formal maupun tidak formal. *Society* meliputi lembaga swadaya masyarakat, organisasi profesi, dan lain-lain.

Wujud *good governance* adalah penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid dan bertanggungjawab, serta efektif dan efisien, dengan menjaga kesinergisan interaksi yang konstruktif di antara *domain-domain*: negara, sektor swasta dan masyarakat (*society*). Oleh karena *good governance* meliputi sistem administrasi negara, maka upaya mewujudkan *good governance* juga merupakan upaya melakukan penyempurnaan pada sistem administrasi negara yang berlaku pada suatu negara secara menyeluruh. 27)

27) LAN & BPKP, *Akuntabilitas dan Good Governance*, Penerbit LAN, 2000, buku pertama, hal aman 5-8.

Kalau dilihat dari ketiga *domain* dalam *governance*, tampaknya *domain state* menjadi *domain* yang paling memegang peranan penting dalam mewujudkan *good governance*, karena fungsi pengaturan yang memfasilitasi *domain* sektor dunia usaha swasta dan masyarakat (*society*), serta fungsi administratif penyelenggaraan pemerintahan melekat pada *domain* ini. Peran pemerintah melalui kebijakan-kebijakan publiknya sangat penting dalam memfasilitasi terjadinya mekanisme pasar yang benar sehingga penyimpangan-penyimpangan yang terjadi di dalam pasar dapat dihindari.

Oleh karena itu, upaya-upaya perwujudan ke arah *good governance* dapat dimulai dengan membangun landasan demokratisasi penyelenggaraan negara dan bersamaan dengan itu dilakukan upaya pembenahan penyelenggara pemerintahan sehingga dapat terwujud *good governance*.

Atas dasar konsep *good governance* tersebut di atas, *governance (domain state)* sebagai pembuat hukum dan peraturan perundangan adalah harus cukup adil dan dapat mengadopsi kepentingan semua pihak. Termasuk disini adalah pembuatan peraturan perundang-undangan dan keputusan-keputusan yang menyangkut ketenagakerjaan, khususnya terhadap tenaga kerja perempuan. Hukum dan peraturan perundang-undangan yang dibuat haruslah melindungi dan mengatur adanya keadilan antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan, serta harus ada keadilan antara kepentingan pengusaha, tenaga kerja, komponen usaha lainnya dan mendorong mekanisme pasar yang dapat berkembang secara wajar dan baik.

A. 2. Peraturan Perundangan Tentang Ketenagakerjaan.

B.2.1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.

Hukum positif pada masing-masing negara sangat mempengaruhi pengertian hukum perburuhan. Oleh karena itu definisi mengenai hukum perburuhan

yang dikemukakan oleh para ahli hukum juga berlainan, terutama menyangkut keluasan cakupan hukum perburuhan tersebut di masing-masing negara.

Soepomo, Iman, 1999, menyampaikan pandangan para ahli hukum mengenai pengertian hukum perburuhan (ketenagakerjaan), yang berlain-lainan bunyinya, yaitu : 28)

- 1) Molenaar, mengatakan bahwa "*arbeidsrecht*" adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dan buruh dan antara buruh dengan penguasa.
- 2) Mr.M.G.Levenbach, merumuskan *arbeidsrecht* sebagai suatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.
- 3) Mr. N.E.H. van Esveld, tidak membatasi lapangan *arbeidsrecht* pada hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan, tetapi juga meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swa-pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggungjawab dan risiko sendiri.
- 4) Mok berpendapat bahwa *arbeidsrecht* adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.
- 5) Prof. Iman Soepomo, SH, merumuskan hukum perburuhan sebagai himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

B.2.2. Hukum Perundangan tentang Ketenagakerjaan.

Dalam pengaturan tentang ketenagakerjaan diperlukan adanya sumber hukum. Sumber hukum adalah segala sesuatu di mana kita dapat menemukan ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan mengenai soal-soal ketenagakerjaan. Sumber hukum dapat dibedakan menjadi : (1) sumber hukum materiel; dan (2) sumber hukum formil.

Sumber hukum materiel atau biasa juga disebut sumber isi hukum (karena sumber yang menentukan isi hukum) ialah kesadaran hukum masyarakat, yaitu kesadaran hukum yang ada dalam masyarakat mengenai sesuatu yang seyogyanya atau seharusnya. Profesor Sudikno Mertokusumo menyatakan bahwa sumber hukum materiel merupakan faktor yang membantu pembentukan hukum. Sumber hukum formil adalah tempat di mana kita dapat menemukan hukum. Sumber hukum formil merupakan tempat atau sumber dari mana suatu peraturan memperoleh kekuatan hukum. 29)

Sumber hukum ketenagakerjaan (perburuhan) dalam arti formil adalah : (1) perundang-undangan; (2) kebiasaan; (3) keputusan; (4) traktat; dan (5) perjanjian. 30)

Sedangkan Profesor Iman Soepomo menyatakan bahwa sumber hukum perburuhan adalah : undang-undang; peraturan lain, kebiasaan, putusan, perjanjian, dan traktat. 31)

(1) Perundang-undangan.

Yang dimaksud dengan perundang-undangan adalah karena yang akan ditunjuk adalah undang-undang maupun peraturan lain di bawah undang undang.

Undang-undang adalah peraturan yang ditetapkan oleh Presiden dengan

29) Sudikno, Mertokusumo, Mengenal Hukum (Suatu Pengantar), Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1988 : 63)

30) Budiono, Abdul Rachmad, op cit halaman 13.

31) Soepomo, Iman, op cit halaman 26

persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat. Di samping itu juga ada Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang yang mempunyai kedudukan sama dengan Undang Undang. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang ini ditetapkan Presiden, dalam hal ikhwal kepentingan yang memaksa. Peraturan tersebut harus mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat dalam persidangan berikut.

Pasal II Aturan Peralihan Undang Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa semua peraturan yang berlaku sebelum kemerdekaan Indonesia masih tetap berlaku sebelum diadakan peraturan yang baru. Negara Indonesia, atas dasar pertimbangan mencegah adanya kekosongan hukum, mengakui masih berlakunya peraturan-peraturan dari zaman Hindia Belanda. Di antara peraturan-peraturan tersebut, yang kedudukannya dapat disamakan dengan undang-undang, adalah :

- i. *Wet.*
- ii. *Algemeen Maatregel van Bestuur.*
- iii. *Ordonnantie.*

Sedangkan peraturan-peraturan yang kedudukannya di bawah undang-undang, namun dapat disebut sebagai undang-undang, yakni undang-undang dalam arti materiel, yaitu :

- i. *Regeeringsverordening.*
- ii. *Regeeringsbesluit.*
- iii. *Hoofd van de Afdeeling van Arbeid.*

Peraturan-peraturan yang kedudukannya lebih rendah dari undang-undang dan pada umumnya merupakan peraturan pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan adalah antara lain : Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan; Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 1954 tentang Cara Membuat dan Mengatur Perjanjian Perburuhan; Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 9 Tahun 1964 tentang Penetapan Besarnya

Uang Pesangon; Keputusan Presiden yang sifatnya mengatur, misalnya Keputusan Presiden Nomor 24 Tahun 1953 tentang Aturan Hari Libur, serta Peraturan atau Keputusan dari Instansi lain. 32)

(2) Kebiasaan.

Sudah banyak ditinggalkan paham yang mengatakan bahwa satu-satunya sumber hukum hanyalah undang-undang, karena kenyataannya tidak mungkin mengatur masyarakat yang kompleks dalam suatu undang-undang yang sifatnya statis, di pihak lain perubahan perkembangan kehidupan masyarakat yang terjadi sangat cepat. Dalam bidang ketenagakerjaan, di samping undang-undang, ada hukum yang berkembang, yang mengatur hubungan-hubungan tertentu. Hukum yang berkembang di masyarakat ini disebut hukum kebiasaan atau hukum tidak tertulis. Berkembangnya hukum kebiasaan dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia, menurut Abdul Rachmad Budiono, (1999) adalah karena : 33)

- a. Perkembangan masalah-masalah perburuhan jauh lebih cepat dari perundang-undangan yang ada;
- b. Banyak peraturan yang berasal dari Pemerintah Hindia Belanda sudah tidak sesuai lagi dengan keadaan perburuhan setelah Indonesia merdeka.

(3) Keputusan.

Keputusan sebagai sumber hukum ketenagakerjaan, yang sangat besar peranannya adalah Keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, baik tingkat daerah maupun tingkat pusat.

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sebagai suatu arbitase wajib (*compulsory arbitration*), sifatnya mengikat, seringkali memuat aturan-aturan yang ditetapkan atas kuasa dan tanggungjawab sendiri, serta menetapkan apa yang

32) Soepomo, Iman, op cit halaman 28

33) Budiono, Abdul Rachmad, op cit halaman 15

persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat. Di samping itu juga ada Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang yang mempunyai kedudukan sama dengan Undang Undang. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang ini ditetapkan Presiden, dalam hal ikhwal kepentingan yang memaksa. Peraturan tersebut harus mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat dalam persidangan berikut.

Pasal II Aturan Peralihan Undang Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa semua peraturan yang berlaku sebelum kemerdekaan Indonesia masih tetap berlaku sebelum diadakan peraturan yang baru. Negara Indonesia, atas dasar pertimbangan mencegah adanya kekosongan hukum, mengakui masih berlakunya peraturan-peraturan dari zaman Hindia Belanda. Di antara peraturan-peraturan tersebut, yang kedudukannya dapat disamakan dengan undang-undang, adalah :

- i. *Wet.*
- ii. *Algemeen Maatregel van Bestuur.*
- iii. *Ordonnantie.*

Sedangkan peraturan-peraturan yang kedudukannya di bawah undang-undang, namun dapat disebut sebagai undang-undang, yakni undang-undang dalam arti materiel, yaitu :

- i. *Regeeringsverordening.*
- ii. *Regeeringsbesluit.*
- iii. *Hoofd van de Afdeling van Arbeid.*

Peraturan-peraturan yang kedudukannya lebih rendah dari undang-undang dan pada umumnya merupakan peraturan pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan adalah antara lain : Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan; Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 1954 tentang Cara Membuat dan Mengatur Perjanjian Perburuhan; Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 9 Tahun 1964 tentang Penetapan Besarnya

Uang Pesangon; Keputusan Presiden yang sifatnya mengatur, misalnya Keputusan Presiden Nomor 24 Tahun 1953 tentang Aturan Hari Libur, serta Peraturan atau Keputusan dari Instansi lain. 32)

(2) Kebiasaan.

Sudah banyak ditinggalkan paham yang mengatakan bahwa satu-satunya sumber hukum hanyalah undang-undang, karena kenyataannya tidak mungkin mengatur masyarakat yang kompleks dalam suatu undang-undang yang sifatnya statis, di pihak lain perubahan perkembangan kehidupan masyarakat yang terjadi sangat cepat. Dalam bidang ketenagakerjaan, di samping undang-undang, ada hukum yang berkembang, yang mengatur hubungan-hubungan tertentu. Hukum yang berkembang di masyarakat ini disebut hukum kebiasaan atau hukum tidak tertulis.

Berkembangnya hukum kebiasaan dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia, menurut Abdul Rachmad Budiono, (1999) adalah karena : 33)

- a. Perkembangan masalah-masalah perburuhan jauh lebih cepat dari perundang-undangan yang ada;
- b. Banyak peraturan yang berasal dari Pemerintah Hindia Belanda sudah tidak sesuai lagi dengan keadaan perburuhan setelah Indonesia merdeka.

(3) Keputusan.

Keputusan sebagai sumber hukum ketenagakerjaan, yang sangat besar peranannya adalah Keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, baik tingkat daerah maupun tingkat pusat.

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sebagai suatu arbitase wajib (*compulsory arbitration*), sifatnya mengikat, seringkali memuat aturan-aturan yang ditetapkan atas kuasa dan tanggungjawab sendiri, serta menetapkan apa yang

32) Soepomo, Iman, op cit halaman 28

33) Budiono, Abdul Rachmad, op cit halaman 15

sebenarnya berlaku antara pihak-pihak yang bersangkutan, bukan mengatur sesuatu yang seharusnya berlaku seperti pada peraturan umumnya. Tidak jarang, Panitia ini melakukan *interpretation* (penafsiran) hukum, atau bahkan melakukan *rechtvinding* (menemukan hukum).

Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan mempunyai pengaruh besar, karena putusan ini mempunyai sanksi pidana, di samping mempunyai sanksi perdata. Hal ini tercantum dalam pasal 26 Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957, tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yaitu dihukum dengan hukuman kurungan setinggi-tingginya tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya sepuluh ribu rupiah, barangsiapa tidak tunduk pada putusan Panitia Pusat. Putusan ini dapat mulai dilaksanakan bila 14 (empat belas) hari setelah putusan itu diambil, Menteri Perburuhan tidak membatalkan putusan atau menunda pelaksanaan putusan itu, seperti termaksud pada pasal 13 Undang Undang ini.

(4) Traktat.

Traktat (*treaty*) adalah perjanjian internasional mengenai soal perburuhan antara Pemerintah Indonesia dengan negara lain. Umumnya perjanjian internasional memuat peraturan-peraturan hukum yang mengikat secara umum. Sesuai dengan asas "*pacta sunt servanda*", maka masing-masing negara sebagai *rechtspersoon* (publik) terikat oleh perjanjian yang dibuatnya.

Di dalam hukum internasional ada suatu pranata yang semacam traktat, yaitu *convention* (konvensi). Pada umum konvensi ini merupakan rencana perjanjian internasional di bidang perburuhan yang ditetapkan oleh Konperensi Internasional ILO (*International Labour Organization*). Meskipun Indonesia sebagai anggota ILO, namun tidak secara otomatis *convention* tersebut mengikat Indonesia. Supaya mengikat, maka *convention* tersebut harus diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia.

Pada saat ini ada tiga konvensi yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia, antara lain yaitu :

- b. *Convention* nomor 98 tentang berlakunya dasar-dasar hak untuk berorganisasi dan untuk berunding, yakni dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956.
- c. *Convention* nomor 100 tentang pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, yakni Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957.
- d. *Convention* Nomor 120 tentang Hygiene dalam perniagaan dan kantor-kantor, yakni Undang-undang Nomor 3 Tahun 1969.

(5) Perjanjian.

Perjanjian yang merupakan sumber hukum perburuhan adalah : (a) perjanjian kerja, dan (b) perjanjian perburuhan.

Perjanjian kerja, sebagaimana perjanjian lainnya, hanya mengikat pihak-pihak yang ada dalam perjanjian tersebut, yaitu majikan dan buruh. Meskipun isi perjanjian kerja itu beragam, namun dijumpai hal-hal yang sama yaitu tentang cara dan bentuk pengupahan. Dari berbagai perjanjian kerja, kita dapat mengetahui tentang apa yang lazimnya dilakukan oleh anggota masyarakat, berarti apa yang hidup di dalam masyarakat.

Perjanjian perburuhan dapat dirumuskan sebagai suatu perjanjian antara serikat buruh dengan majikan mengenai syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja. Sebagai sumber hukum, perjanjian perburuhan lebih berperan daripada perjanjian kerja. Semakin banyak serikat kerja dan serikat (perkumpulan) majikan, maka akan semakin banyak pihak yang terikat oleh klausula-klausula dalam perjanjian perburuhan tersebut. Profesor Iman Soepomo menegaskan bahwa kadang-kadang perjanjian perburuhan mempunyai kekuatan hukum sebagai

undang-undang. 34)

Dalam pasal-pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya di dalam pasal 86 telah diatur tentang pembinaan perlindungan kerja. Dalam pasal 86 disebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : (a) keselamatan dan kesehatan kerja; (b) moral dan kesusilaan; dan (c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

B.2.3. Fungsi Hukum Ketenagakerjaan

Secara umum, hukum dapat dibagi menjadi dua, yaitu hukum imperatif (*dwingend recht* atau hukum memaksa) dan hukum fakultatif (*regelend recht* atau *aanvulend recht* atau hukum tambahan). Menurut Budiono Abdul Rachmad, 1999, bahwa hukum *imperatif* adalah hukum yang harus ditaati secara mutlak, sedangkan hukum *fakultatif* adalah hukum yang dapat dikesampingkan (biasanya menurut perjanjian) 35)

Dari segi ini, yakni sifatnya, sebagian besar hukum perburuhan bersifat *imperatif*. Kenyataan ini sesuai dengan fungsi dan tujuan hukum perburuhan, yaitu :

- 1) Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
- 2) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah. 36)

34) Soepomo, Iman, op cit halaman 24

35) Budiono, Abdul Rachmad, op cit halaman 9

36) Manulang Sendjun H, Pokok Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1995 : 2.

Tanpa hukum yang bersifat *imperatif*, yang biasanya dinyatakan dengan perkataan harus, wajib, tidak boleh, tidak dapat, dilarang, maka tujuan tersebut sulit untuk dicapai. Sebagai contoh hukum perburuhan yang bersifat *imperatif* dapat disebutkan sebagai berikut :

1. Di dalam pasal 3 Undang undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, ada klausula sebagai berikut : pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh setelah memperoleh izin Panitia Penyelesaian Perburuhan. Disini berarti bahwa pengusaha yang akan memutuskan hubungan kerja dengan buruhnya harus memperoleh izin Panitia Penyelesaian Perburuhan.
2. Dalam pasal 10 undang-undang yang sama ditegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa ijin seperti tersebut pasal 3 adalah batal karena hukum. Keharusan memperoleh izin yang disertai dengan ancaman kebatalan adalah tepat untuk melindungi buruh dari kesewenang-wenangan majikan. Apabila tidak ada ketentuan demikian bisa saja tanpa alasan yang rasional, seorang majikan memutuskan hubungan kerja dengan buruhnya.
3. Dalam bab XVI Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat ketentuan sanksi pidana dan sanksi administratif. Sanksi pidana berupa pidana penjara, dan atau denda serta kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh. Bahkan dalam kriteria pelanggaran terhadap ketentuan dalam pasal-pasal dalam undang-undang tersebut dapat merupakan : tidak pidana kejahatan; maupun tindak pidana pelanggaran.

Kadang-kadang juga sulit menyertakan sanksi terhadap keharusan atau larangan yang terdapat dalam hukum perburuhan, misalnya :

- Di dalam pasal 399 *Wetboek van Koophandel* (Kitab Undang undang Hukum Dagang) ditegaskan bahwa perjanjian kerja antara pengusaha dengan seorang buruh yang berlaku sebagai nakhoda atau perwira kapal harus dibuat secara tertulis, dengan ancaman kebatalan. Dari klausula ini dapat diartikan bahwa jika perjanjian kerja antara pengusaha dengan nakhoda atau perwira kapal dibuat tidak tertulis, maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum. Tujuan diadakannya keharusan bentuk tertulis untuk perjanjian kerja yang demikian itu (sering disebut perjanjian kerja di laut) adalah supaya hak buruh terlindungi sebab ada kepastian hukum.

Akan tetapi sesungguhnya ancaman kebatalan tersebut berlebihan, sebab dalam keadaan tertentu justru merugikan nakhoda atau perwira kapal yang bersangkutan. Misalkan seorang pemilik kapal mengadakan perjanjian kerja dengan seorang nakhoda secara lisan. Si nakhoda sudah berlayar beberapa bulan, kalau ternyata perjanjian kerjanya batal, maka si nakhoda tidak pernah berkedudukan sebagai buruh. Artinya ia tidak memperoleh perlindungan dari hukum perburuhan. Meskipun dalam pasal 402 KUHD kedudukan nakhoda yang sudah terlanjur bekerja tersebut dijamin dalam hal keuangan, yakni ia diberikan ganti kerugian yang besarnya sama dengan upah yang lazim untuk pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi ganti kerugian tidak mempunyai hak *preferensi* (hak untuk didahulukan pembayarannya) sebagaimana upah.

Selain bersifat hukum *imperatif* dan hukum *fakultatif*, hukum ketenagakerjaan juga bersifat privat (perdata) dan bersifat publik. 37)

Dikatakan bersifat privat (perdata) oleh karena sebagaimana kita ketahui bahwa hukum perdata mengatur kepentingan orang per orang, dalam hal ini antara

37) Manulang Sendjun H, op cit halaman 2.

tenaga kerja dan pengusaha, yaitu di mana mereka mengadakan suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja. Sedangkan mengenai hukum perjanjian sendiri diatur di dalam Kitab Undang undang Hukum Perdata Buku ke III. Di samping bersifat perdata, juga bersifat publik (pidana), oleh karena :

- 1) Dalam hal-hal tertentu negara atau pemerintah turut campur tangan dalam masalah-masalah ketenagakerjaan, misalnya dalam masalah pemutusan hubungan kerja, dalam masalah upah, dan lain sebagainya.
- 2) Adanya sanksi-sanksi atau aturan-aturan hukum di dalam setiap undang-undang atau peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Di samping keharusan atau kewajiban dengan ancaman kebatalan, ada pula keharusan atau kewajiban dalam hukum perburuhan dengan ancaman pidana, misalnya :

- 1) Ancaman pidana terdapat di dalam Undang undang Nomor 3 Tahun 1992. Dalam pasal 4 ayat (1) ditegaskan bahwa program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini.
- 2) Kemudian di dalam pasal 29 ayat (1) ditegaskan bahwa barangsiapa tidak memenuhi kewajiban dimaksud dalam pasal 4 ayat (1) diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

Ancaman pidana yang tertuang di dalam pasal ini sangatlah tepat, sebab akan membantu keefektifan kewajiban-kewajiban yang ditetapkan oleh undang undang kepada pengusaha.

Hukum perburuhan yang bersifat *fakultatif* adalah pasal 1602k KUH Perdata yang berbunyi : Jika tempat pembayaran upah tidak ditetapkan dalam persetujuan atau

reglemen atau oleh kebiasaan, maka pembayaran itu harus dilakukan, baik di tempat di mana pekerjaan lazimnya dilakukan, maupun di kantornya si majikan, jika kantor itu terletak di tempat di mana tinggal jumlah terbanyak dari para buruh, ataupun di rumah si buruh, satu dan lain terserah majikan. Inti yang hendak ditunjuk oleh pasal ini adalah sebagai berikut : (a) majikan dan buruh bebas menjanjikan tempat dilakukannya pembayaran upah; (b) jika mereka tidak menjanjikannya, maka tempat dilakukannya pembayaran upah adalah tempat yang disebutkan oleh pasal tersebut. Artinya pasal tersebut dapat disimpangi dengan perjanjian. Ketentuan seperti ini tidak banyak di dalam hukum perburuhan.

Adanya undang-undang dan peraturan-peraturan Pemerintah lainnya dalam praktek ketenagakerjaan adalah kebutuhan yang tidak dapat ditunda. Atas kekuatan undang-undang inilah pejabat-pejabat Departemen Tenaga Kerja atau Departemen Kesehatan, serta pejabat lainnya yang terkait dapat melakukan pengawasan dan memaksakan segala sesuatunya yang diatur oleh Undang Undang atau Peraturan-Peraturan itu kepada perusahaan-perusahaan. Apabila peringatan tidak dihiraukan, maka atas kekuatan undang undang pula diterapkan sangsi-sangsi menurut undang undang pula. Sesuai dengan tujuan dibuatnya peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan adalah mengadakan perlindungan terhadap tenaga kerja, maka sifat aturan-aturan dalam undang-undang tersebut adalah memaksa dengan ancaman pidana.

B.3. Perlindungan Sosial terhadap Pekerja/Buruh.

Dalam pasal 5 dan pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi kepada setiap tenaga kerja (jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik) untuk memperoleh pekerjaan; dan memberikan perlakuan

yang sama tanpa diskriminasi kepada pekerja. Pasal 86 undang-undang tersebut mewajibkan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. 38)

Di samping itu dalam pasal 88 undang-undang tersebut menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan untuk itu pemerintah menetapkan perlindungan pengupahan bagi pekerja. Dalam pasal 100 undang-undang tersebut diatur tentang kesejahteraan, di mana untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, pengusaha menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. Juga setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diatur dalam pasal 99 undang-undang tersebut.

Perlindungan yang lain, khususnya terhadap pekerja/buruh perempuan diatur dalam pasal 76, 77, 78 dan 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu tentang kerja malam bagi pekerja/buruh perempuan, waktu kerja dan waktu istirahat, cuti haid, cuti hamil dan cuti melahirkan, cuti gugur kandungan, kesempatan menyusui bayinya, penyediaan fasilitas untuk menyusui bayinya, serta larangan untuk mempekerjakan pekerja/buruh pada hari-hari libur resmi.

Perlindungan sosial terhadap pekerja/buruh meliputi : upah, jaminan sosial tenaga kerja

B.3.1. Upah.

Tujuan dari pekerja/buruhburuh melakukan pekerjaan adalah untuk

38) Dahara Prize, op cit halaman 18-19 dan 94-95.

mendapat penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama ia melakukan pekerjaan memang ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Sebaliknya bila buruh tidak melakukan pekerjaan, pada dasarnya ia juga tidak mendapat penghasilan.

Menurut Iman Soepomo, upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. 39)

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, ditegaskan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya. 40)

Martoyo, Susilo, 1998, memberi batasan mengenai upah dan atau gaji karyawan adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat "*financial*" dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan. 41)

Upah dan atau gaji tersebut bagi setiap pekerja/buruh yang menerimanya berfungsi sebagai jaminan kelangsungan bagi kehidupannya, sedangkan bagi perusahaan, upah dan gaji yang teratur dan layak diberikan kepada pekerja/buruh, berfungsi pula sebagai jaminan kelangsungan produksi dari perusahaan. Adanya produksi karena adanya sumber daya manusia (pekerja/buruh) yang berhasil menangani proses produksi tersebut. Disinilah letak arti pentingnya bagaimana

39) Soepomo, Iman., op.cit , halaman 179

40) Kansil, dan Christine, op cit, buku kedua halaman 414-415

41) Martoyo, Susilo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1998 : 118

menentukan besarnya upah ataupun gaji sedemikian rupa sehingga pekerja/buruh merasa puas, dan perusahaan pun tidak rugi atau dirugikan.

Dilihat dari sudut nilainya, upah dapat dibedakan : upah nominal, yaitu jumlah yang berupa uang, dan upah riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang tersebut. Dari sudut bentuknya upah, maka upah dapat dibedakan upah berupa uang dan upah berupa barang, termasuk pengobatan, perawatan, pengangkutan, perumahan, jasa, dan sebagainya.

Dalam pasal 12 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah ditegaskan bahwa pada dasarnya upah diberikan dalam bentuk uang; dan sebagian dari upah dapat diberikan dalam bentuk lain kecuali minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan, dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25 % dari nilai upah yang seharusnya ia terima. 42)

Menurut cara menetapkan upah, dapat dibedakan sistem upah sebagai berikut : (a) sistem upah jangka waktu; (b) sistem upah potongan; (c) sistem upah permupakatan; (d) sistem skala upah berubah; (e) sistem upah indeks; dan (f) sistem pembagian keuntungan. 43)

(a) Sistem upah jangka waktu.

Menurut sistem pengupahan ini, upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan : untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk bekerja sehari diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan. Dalam sistem ini buruh menerima upah yang tetap, dengan demikian diharapkan buruh akan bekerja dengan baik dan teliti. Namun cara ini tidak mendorong buruh untuk bekerja lebih giat.

42) Kansil, dan Christine, op cit, buku kedua halaman 420.

43) Soepomo, Iman., op.cit halaman 182

(b) Sistem upah potongan.

Sistem upah potongan ini seringkali dipergunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, di mana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Upah hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan. Sistem ini tidak dapat dipergunakan di semua perusahaan.

Untuk menampung keburukan sistem upah ini, adakalanya sistem upah potongan (*payment by result*) digabungkan dengan sistem upah jangka waktu menjadi sistem upah potongan dengan upah minimum.

(c) Sistem upah permupakatan.

Sistem pengupahan ini adalah pada dasarnya upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang, dan sebagainya. Upah tersebut bukan diberikan kepada buruh masing-masing melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan.

Sistem pengupahan ini sangat mirip dengan dan karena itu sukar dibedakan dari pemborongan pekerjaan (*aanemerij, aaneming van werk*) biasa, di mana tidak terdapat hubungan kerja antara tiap pekerja dengan orang yang memborongkan pekerjaan (*aanbestender*).

(d) Sistem skala upah berubah.

Pada sistem skala upah berubah terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian besar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Cara ini menyulitkan apabila harga barang turun sehingga mengakibatkan penurunan upah.

(d) Sistem upah indeks.

Upah yang naik turun menurut naik turunnya angka indeks biaya penghidupan (upah indeks). Naik turunnya upah tidak mempengaruhi nilai riil dari upah.

(f) Sistem pembagian keuntungan.

Upah diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku, bila ternyata majikan mendapat keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu.

Mengenai upah ini, ada beberapa teori pengupahan, yaitu :

1) Teori upah hukum alam.

Menurut teori ini upah ditetapkan atas dasar biaya yang diperlukan untuk memelihara atau memulihkan tenaga buruh yang telah dipakai untuk melakukan sesuatu pekerjaan itu, agar dapat terus digunakan dalam proses produksi.

2) Teori upah hukum besi.

Teori upah ini dari Ricardo, dan oleh Lassalle dinamakan upah hukum besi. Teori upah ini menyebutkan di mana untuk buruh senantiasa batas keharusan hidup dan untuk majikan selalu apa yang melebihinya.

3) Teori persediaan upah atau teori dana upah.

Menurut Stuwart Mil senior, dalam suatu masyarakat untuk pembayaran upah sudah tersedia suatu jumlah tertentu. Dana upah ini merupakan sebagian dari biaya produksi dari masyarakat itu, yang dimaksudkan untuk pembayaran upah. Dana upah itu adalah suatu uang muka dari pihak majikan. Jika jumlah dana upah tertentu dibagi jumlah buruh maka terdapat upah rata-rata bagi seorang buruh. Upah rata-rata hanya akan naik bila persediaan upah naik, atau bila jumlah buruh menurun. Teori ini berpendirian seolah-olah dana upah itu telah ada sebagai dana sebelum upah itu dibayarkan. Namun sebenarnya jumlah upah itu adalah jumlah upah yang telah dibayarkan.

4) Teori upah etika.

Golongan agama yang sangat memperhatikan nasib buruh, menghendaki supaya soal upah itu ditinjau dari sudut etika, yaitu bahwa upah itu harus menjamin penghidupan yang baik bagi buruh dan keluarganya. Penetapan upah ini didasarkan pada jumlah anggota keluarga dari buruh.

5) Teori upah sosial.

Teori upah sosial ini tidak didasarkan atas produktivitas suatu pekerjaan, tetapi semata-mata didasarkan atas kebutuhan buruh. Semua buruh harus menghasilkan sesuai dengan kecakapan masing-masing dan akan menerima upah sesuai dengan kebutuhannya.

Soeprihanto, John, 1984, menyatakan bahwa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut : 44)

1. Upah menurut prestasi kerja.

Pengupahan dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan karyawan yang bersangkutan. Artinya besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dan menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan kemampuan tinggi. Namun tidak favorit bagi karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang sudah berusia lanjut. Cara ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi atau upah potongan.

2. Upah menurut lama kerja.

Cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar

44) Soeprihanto, John, Manajemen Personalia, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1984 :59-63)

lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara ini diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

3. Upah menurut senioritas.

Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi pada perusahaan di mana ia bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada perusahaan dan semakin mantap dan tenang dalam perusahaan. Namun cara pengupahan ini memiliki kelemahan, yaitu belum tentu yang senior memiliki kemampuan yang tinggi dan menonjol. Hal ini dapat menimbulkan konflik bagi karyawan yang muda dan memiliki kemampuan dan energik.

4. Upah menurut kebutuhan.

Upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan, namun juga tidak brekekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan.

B.3.2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Alasan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja adalah :

- ❑ Untuk mewujudkan suatu masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur.
- ❑ Peranan tenaga semakin meningkat dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di sektor usaha menyebabkan semakin tinggi risiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja.

- Perlindungan terhadap tenaga kerja akan memberikan ketenangan kerja dan berdampak positif terhadap usaha openingkatan disiplin dan produktivitas kerja.

Pelaksanaan Jamsostek diatur melalui Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, mulai berlaku 17 Februari 1992. 45)

Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. (pasal 1 Undang undang Nomor 3 Tahun 1992).

Rumusan tersebut menunjukkan dengan jelas bahwa jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja, dan wujud perlindungan tersebut adalah : (a) santunan uang, dan (b) pelayanan.

Ruang lingkup jaminan sosial tersebut tidak terbatas pada pekerja/buruh saja, tetapi juga setiap orang yang melakukan pekerjaan kepada orang lain.

Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi (pasal 3 ayat (1) Undang undang Nomor 3 Tahun 1992).

Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja dibagi menjadi dua, yaitu :

- i. Untuk tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja (tenaga kerja di sini berarti buruh);
- ii. Untuk tenaga kerja yang bekerja di luar hubungan kerja (tenaga kerja di sini berarti pekerja).

Hakekat program jaminan sosial tenaga kerja adalah memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga pekerja/buruh sebagai

45) Kansil, dan Christine, op cit, buku kedua halaman 579-604

pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Penekanannya terletak pada masa depan tenaga kerja. Program jaminan sosial tenaga kerja dikaitkan dengan hal-hal tersebut.

Aspek jaminan sosial tenaga kerja meliputi :

- i. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- ii. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbang kan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja meliputi : (a) Jaminan kecelakaan kerja; (b) Jaminan kematian; (c) Jaminan hari tua; dan (d) Jaminan pemeliharaan kesehatan.

Ketentuan Undang undang Nomor 3 Tahun 1992, mengharuskan pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja, dan untuk mewujudkan kewajiban yang dibebankan oleh undang-undang ini, terutama kewajiban untuk pengusaha, ditetapkan hal-hal sebagai berikut :

- Pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri.
- Pengusaha wajib menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara.
- Jika dalam hal menyampaikan data tentang hal-hal yang diuraikan di atas terbukti tidak benar, sehingga ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta program jaminan sosial tenaga kerja, pengusaha wajib memberikan hak-hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang.

- ❑ Jika hal itu mengakibatkan kekurangan atau kelebihan pembayaran, maka pengusaha wajib memenuhi atau mengembalikan kekurangan atau kelebihan pembayaran tersebut.
- ❑ Ada pentahapan kepesertaan.

Penanggung iuran jaminan sosial tenaga kerja dibagi menjadi dua, yaitu :

- i. iuran yang ditanggung oleh pengusaha, yakni :
 - ❑ iuran jaminan kecelakaan kerja,
 - ❑ iuran jaminan kematian.
 - ❑ iuran jaminan pemeliharaan kesehatan.
- ii. iuran yang ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja, yakni:
 - ❑ iuran jaminan hari tua.

Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja dilakukan oleh suatu Badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang merupakan Badan Usaha Milik Negara.

Agar program jaminan sosial tenaga kerja dapat terlaksana, maka dalam undang undang tersebut ada ketentuan pemaksa, berupa :

- ❑ Ancaman pidana dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 50.000.000,00.
- ❑ Sanksi administratif, ganti rugi, atau denda yang akan diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah.

Untuk melakukan penyidikan apabila ada pelanggaran maka ada dua penyidik yang berwenang melakukan penyidikan tindak pidana sebagaimana diatur dalam undang-undang ini, yaitu :

- i. Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia.
- ii. Pejabat pegawai negeri sipil tertentu di Departemen yang tugas dan tanggungjawabnya meliputi ketenagakerjaan.

B.4. Perlindungan Teknis terhadap Tenaga Kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan penjagaan agar buruh (tenaga kerja) melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan terhadap pihak majikan yang hendak memeras tenaga buruh, tetapi juga ditujukan terhadap buruh itu sendiri, dimana dan bilamana buruh misalnya hendak memboroskan tenaganya dengan tidak mengindahkan kekuatan jasmani dan rohaninya. 46)

Dari literatur-literatur yang ada, maupun peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh banyak negara, keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk:

- i. perlindungan bagi buruh terhadap pemerasan (eksploitasi) tenaga buruh oleh majikan, misalnya untuk mendapat tenaga yang murah, mempekerjakan budak, pekerja rodi, anak dan wanita untuk pekerjaan yang berat dan untuk waktu yang tidak terbatas;
- ii. memperingankan pekerjaan yang dilakukan oleh para budak dan para pekerja rodi (perundangan yang pertama-tama diadakan di Indonesia);
- iii. membatasi waktu kerja bagi anak sampai 12 jam sehari (di Inggris, tahun 1802, *The Health and Morals of Apprentices Act*).

Keselamatan dan kesehatan kerja dapat dibedakan antara perlindungan terhadap pemerasan sebagai perlindungan sosial, dengan kesehatan kerja dan perlindungan terhadap bahaya kecelakaan sebagai perlindungan teknis atau keamanan kerja (*safety*). Perlindungan terhadap pemerasan sebagai perlindungan sosial meliputi : kesempatan dan perlakuan yang sama terhadap pekerja; perlindungan terhadap pekerja anak, orang muda dan perempuan; perlindungan terhadap waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja; perlindungan atas moral, kesusilaan dan perlakuan yang

46) Soepomo, Iman, op cit, halaman 145.

terhadap kecelakaan kerja (keselamatan kerja), perlindungan terhadap kesehatan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama; perlindungan terhadap pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja. Perlindungan terhadap bahaya kecelakaan sebagai perlindungan teknis atau keamanan kerja meliputi: perlindungan kerja, perlindungan terhadap hygiene perusahaan. 47)

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja ini dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Agar upaya keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

B.4.1. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Alasan penerapan sistem manajemen K3 adalah : 48)

- ❑ Terjadinya kecelakaan di tempat kerja sebagian besar karena faktor manusia dan sebagian kecil karena faktor teknis.
- ❑ Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja serta orang lain yang berada di tempat kerja serta sumber produksi, proses produksi dan lingkungan kerja agar tetap aman, perlu penerapan sistem manajemen K3.
- ❑ Untuk mengantisipasi hambatan teknis dalam era globalisasi perdagangan.

47) Soepomo, Iman., op.cit, halaman 145

48) Kansil, dan Christine, op cit, buku kedua halaman 252-259

Diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen K3 dan berlaku mulai tanggal 12 Desember 1996.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Sistem Manajemen K3) adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Tujuan dan sasaran Sistem Manajemen K3 adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut :

- Penerapan sistem manajemen K3 diwajibkan kepada :
 - i. Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih;
 - ii. Dan atau perusahaan yang mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja.
- Sistem manajemen K3 wajib dilaksanakan oleh pengurus, pengusaha dan seluruh tenaga kerja sebagai satu kesatuan.
- Perusahaan wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- i. Menetapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dan menjamin komitmen terhadap penerapan sistem manajemen K3.
 - ii. Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.
 - iii. Menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan mencapai kebijakan, tujuan dan sasaran keselamatan dan kesehatan kerja.
 - iv. Mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.
 - v. Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan sistem manajemen K3 secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.
- Pedoman penerapan sistem manajemen K3 tercantum dalam lampiran Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1996.

Audit Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

- Perusahaan dapat melakukan audit untuk pembuktian penerapan sistem manajemen K3 melalui badan audit yang ditunjuk oleh Menteri.
- Audit sistem manajemen K3 meliputi unsur sebagai berikut :
- i. Pembangunan dan pemeliharaan komitmen.
 - ii. Strategi pendokumentasian.
 - iii. Peninjauan ulang desain dan kontrak.
 - iv. Pengendalian dokumen.
 - v. Pembelian.
 - vi. Keamanan bekerja berdasarkan sistem manajemen K3
 - vii. Standar pemantauan.
 - viii. Pelaporan dan perbaikan kekurangan.

- ix. Pengelolaan material dan pemindahannya.
- x. Pengumpulan dan penggunaan data.
- xi. Pengembangan ketrampilan dan kemampuan.
- Direktur berwenang menetapkan perusahaan yang dinilai wajib untuk diaudit berdasarkan pertimbangan tingkat risiko bahaya.
- Mekanisme Pelaksanaan Audit adalah sebagai berikut :
- Audit sistem manajemen K3 dilaksanakan sekurang-kurangnya satu kali dalam tiga tahun.
 - Untuk pelaksanaan audit, Badan Audit harus :
 - i. Membuat rencana tahunan audit.
 - ii. Menyampaikan rencana tahunan audit kepada Menteri atau Pejabat yang ditunjuk, pengurus tempat kerja yang akan diaudit dan Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat.
 - iii. Mengadakan koordinasi dengan Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat.
 - Pengurus tempat kerja yang akan diaudit wajib menyediakan dokumen-dokumen yang diperlukan untuk pelaksanaan audit sistem manajemen K3.
 - Badan Audit wajib menyampaikan laporan audit kepada Direktur dengan tembusan kepada pengurus tempat kerja yang diaudit.
 - Laporan audit lengkap menggunakan formulir sebagaimana lampiran III Peraturan Menteri ini.
 - Direktur melakukan evaluasi dan penilaian setelah menerima laporan audit sistem manajemen K3.
 - Berdasarkan hasil evaluasi dan penilaian, Direktur melakukan hal-hal sebagai berikut :

- i. Memberikan sertifikat dan bendera penghargaan sesuai dengan tingkat pencapaiannya, atau
- ii. Menginstruksikan kepada Pegawai Pengawas untuk mengambil tindakan apabila berdasarkan hasil audit ditemukan adanya pelanggaran atas peraturan perundangan.
- iii. Sertifikat ditandatangani Menteri dan berlaku untuk jangka waktu 3 tahun.
- iv. Jenis sertifikat dan bendera penghargaan sebagaimana tercantum dalam lampiran IV Peraturan Menteri ini.

Pembinaan dan pengawasan terhadap penerapan sistem manajemen K3 dilakukan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Biaya pelaksanaan audit sistem manajemen K3 dibebankan kepada perusahaan yang diaudit.

B.4.2. Keselamatan Kerja

Dalam konsideran Undang undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja disebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional; setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya; dan setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perlu diadakan upaya-upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja. Dalam kaitan ini Pemerintah perlu mengatur syarat-syarat keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi. 49)

49) Zayadi, Pencegahan Kecelakaan Kerja, Penerbit Organisasi Perburuhan Internasional, Geneva, 1979.

Pada awalnya keselamatan kerja ini diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (pasal 1602w) dengan ketentuan mewajibkan majikan untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, di tempat ia menyuruh melakukan pekerjaan sedemikian rupa – demikian pula mengenai petunjuk-petunjuk sedemikian rupa – sehingga buruh terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan hartabendanya, sepanjang mengingat sifat pekerjaan selayaknya diperlukan. 50)

Keamanan kerja dapat diartikan sebagai penjagaan umum terhadap bahaya kecelakaan di tempat kerja, yang melibatkan buruh yang bekerja pada majikan dan terjadi karena adanya sumber-sumber bahaya di tempat kerja.

Sumakmur mengatakan bahwa keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. 51)

Ruang lingkup keselamatan kerja adalah meliputi setiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap di mana tenaga kerja bekerja, ayau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya.

Dalam penerapannya, ada tiga unsur yang terkait dengan keselamatan kerja, yaitu : (a) tempat di mana dilakukan pekerjaan bagi sesuatu usaha; (b) adanya tenaga kerja yang bekerja di sana; dan (c) adanya bahaya kerja di tempat itu.

Yang diatur dalam Undang Undang Keselamatan Kerja ini ialah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara.

Dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja yang dimaksudkan untuk:

50) Soepomo, Iman., op.cit halaman 167

51) Sumakmur, op cit halaman 1.

- a. mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e. memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f. memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- g. mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
- h. mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan;
- i. memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- j. menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- k. menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- l. memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- m. memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
- n. mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- o. mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- p. mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- q. mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- r. menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Syarat-syarat keselamatan kerja tersebut memuat prinsip-prinsip teknis ilmiah menjadi suatu kumpulan ketentuan yang disusun secara teratur, jelas dan praktis yang mencakup bidang konstruksi, bahan, pengolahan dan pembuatan, perlengkapan alat-alat perlindungan, pengujian dan pengesahan, pengepakan atau pembungkusan, pemberian tanda-tanda pengenal atas bahan, barang, produk teknis dan aparat produksi untuk menjamin keselamatan barang-barang itu sendiri, keselamatan tenaga kerja yang melakukannya dan keselamatan umum. Pelaksanaan ketentuan perundangan ini dilakukan oleh pejabat yang ditunjuk oleh Menteri, dan pengawasannya dilakukan oleh pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja yang ditunjuk oleh Menteri.

Pengawasan dan Pembinaan Keselamatan Kerja.

Pengawasan umum terhadap undang-undang keselamatan kerja dilakukan oleh Direktur, dan pengawasan langsung dilakukan oleh pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja. Apabila dalam pengawasan ada yang tidak menerima atas keputusan direktur, maka pihak yang tidak menerima dapat mengajukan permohonan banding kepada Panitia Banding.

Tatacara permohonan banding ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan keputusan Panitia Banding tidak dapat dibanding lagi.

Pembinaan keselamatan kerja dilakukan oleh pengurus perusahaan dan tenaga kerja, dengan upaya dan tindakan-tindakan yang menjadi kewajiban pengurus perusahaan dalam keselamatan kerja.

Untuk melaksanakan pembinaan dan pengawasan keselamatan kerja di perusahaan-perusahaan atau di tempat kerja dibentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3).

Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja dibentuk oleh Menteri Tenaga Kerja dengan tujuan untuk mengembangkan kerjasama, saling pengertian dan partisipasi aktif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dalam rangka melancarkan usaha berproduksi.

Panitia Pembina Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu badan yang terdiri dari unsur-unsur penerima kerja, pemberi kerja dan pemerintah.

Panitia ini mempunyai tugas memberi pertimbangan dan dapat membantu pelaksanaan usaha pencegahan kecelakaan dalam perusahaan yang bersangkutan serta dapat memberikan penjelasan dan penerangan efektif pada para pekerja yang bersangkutan.

Kewajiban Pemerintah dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Kewajiban pemerintah dalam keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

- a. melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja khususnya, dan secara umum melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan undang-undang di bidang ketenagakerjaan.
- b. Melakukan pembinaan bersama-sama dengan pengurus perusahaan, pengusaha dan tenaga kerja untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja.
- c. Memberikan sanksi sesuai dengan kewenangannya terhadap pelanggaran pelaksanaan undang-undang di bidang ketenagakerjaan umumnya, dan secara khusus di bidang keselamatan dan kesehatan kerja.

Kewajiban Pengurus Perusahaan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Pengurus Perusahaan dalam pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai kewajiban sebagai berikut:

- a. memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan padanya;
- b. memeriksakan semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan dibenarkan oleh pejabat yang berwenang;
- c. menunjukkan dan menjelaskan pada tiap tenaga kerja baru tentang: (1) kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta yang dapat timbul dalam tempat kerjanya; (2) semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerjanya; (3) alat-alat perlindungan diri bagi semua tenaga kerja yang bersangkutan; (4) cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya;
- d. menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, juga dalam pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan;
- e. memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi usaha dan tempat kerja yang dijalankan;
- f. menempatkan semua syarat keselamatan kerja secara tertulis, gambar keselamatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja;
- g. menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan kepada tenaga kerja dan setiap orang yang memasuki tempat kerja tersebut.

Kewajiban dan Hak Tenaga Kerja dalam Keselamatan dan kesehatan Kerja.

Tenaga kerja mempunyai kewajiban dan hak sebagai berikut:

- a. memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pengawas-pengawas dan atau ahli keselamatan kerja;
- b. memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan;
- c. memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- d. meminta kepada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- e. menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya dalam batas-batas masih dapat dipertanggungjawabkan. kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas.

B.4.2.1. Kecelakaan dan Kecelakaan Akibat Kerja.

Kecelakaan tidaklah terjadi secara kebetulan, melainkan ada sebabnya. Oleh karena itu kecelakaan secara logika dapat dicegah, asalkan kita ada kemauan untuk mencegahnya. Kecelakaan akibat kerja harus diteliti dan dicari sebab-sebabnya, agar kita dapat melakukan koreksi-koreksi yang ditujukan kepada sebab-sebab kecelakaan dan kecelakaan akibat kerja, Hasil yang ingin dicapai adalah kecelakaan-kecelakaan tersebut tidak berulang lagi.

Sumakmur memperkirakan bahwa sepertiga dari kecelakaan-kecelakaan itu menyebabkan kematian disebabkan karena jatuh, baik dari tempat yang tinggi maupun jatuh ditempat datar. 52)

Untuk menghindari kecelakaan di tempat kerja, maka setiap orang, baik yang bersangkutan maupun tidak bersangkutan dengan pekerjaan di tempat kerja bila

52) Sumakmur, op cit halaman 212.

akan memasuki tempat kerja diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.

Sebab-sebab kecelakaan dapat digolongkan menjadi dua golongan, yaitu :

- a. Faktor mekanis dan lingkungan, yaitu meliputi segala sesuatu selain manusia.
- b. Faktor manusia sendiri yang merupakan sebab kecelakaan.

Faktor mekanis dan lingkungan dapat dibagi-bagi menurut keperluan untuk maksud apa. Misalnya di perusahaan-perusahaan, sebab-sebab kecelakaan dapat disusun menurut : pengolahan bahan, mesin penggerak dan pengangkat, jatuh di lantai dan tertimpa benda jatuh, pemakaian alat-alat dan perkakas yang dipegang dengan tangan, menginjak atau terbentur barang, luka-luka bakar oleh benda pijar, dan pengangkutan.

Faktor manusia dapat dicontohkan, misalnya seorang pekerja mengalami kecelakaan disebabkan kejatuhan benda tepat mengenai kepalanya. Sesungguhnya bila ia mengikuti petunjuk untuk tidak berjalan di bawah alat angkat barang, maka sesungguhnya ia tidak harus mendapat kecelakaan.

Kecenderungan untuk mendapatkan celaka di tempat kerja sangat berhubungan dengan sifat dan perilaku pekerja. Pada kenyataannya untuk pekerja-pekerja tertentu terdapat tanda-tanda kecenderungan untuk mengalami kecelakaan-kecelakaan. Di sini jelas terkait dengan faktor manusia dalam terjadinya kecelakaan akibat kerja. Memang ada orang-orang yang bersifat sembrono, asal saja, semaunya, terlalu lambat, masa bodoh, suka melamun, terlalu berani, selalu tergesa-gesa, dan lain-lain. Sifat-sifat demikian mempunyai kecenderungan untuk celaka. Pekerja yang terlalu lamban tidak sesuai dengan pekerjaan yang memerlukan kegesitan, dan akhirnya ia cenderung celaka.

Kecenderungan untuk celaka juga terkait dengan faktor psikologis manusia. Penyelidikan menunjukkan bahwa hampir 85% sebab-sebab dari kecelakaan kecil

bersumber dari faktor manusia. Keadaan emosi pekerja juga bisa menyebabkan kecelakaan. Misalnya seorang pekerja mempunyai perasaan ketidakadilan, perkelaian dengan teman sekerja, atau di rumah dengan keluarga, atau peristiwa-peristiwa percintaan, dan lain-lain. Dapat pula terjadi kecelakaan akibat kerja karena kejemuan, kebencian, atau putus asa. Dan memang ada orang yang mempunyai dorongan-dorongan jiwa untuk berbuat agar celaka. Sering pula kecelakaan disengaja untuk memperoleh kompensasi cacat yang diderita dari kecelakaan tersebut, dan lain-lain alasan tertentu. 53)

Tiap kecelakaan adalah kerugian, dan kerugian ini terlihat dari adanya dan besarnya biaya kecelakaan. Biaya untuk kecelakaan ini sering-sering sangat besar dan biaya itu menjadi beban negara dan rakyat (tenaga kerja) seluruhnya.

Sumakmur menyatakan bahwa biaya kecelakaan ini dapat dibagi menjadi dua, yaitu : biaya langsung dan biaya tersembunyi. 54)

Biaya langsung adalah biaya untuk pertolongan pertama pada kecelakaan, biaya pengobatan dan perawatan, biaya rumahsakit, biaya angkutan korban, upah selama pekerja tidak mampu bekerja, kompensasi cacat (kalau ada), dan biaya atas kerusakan bahan-bahan, alat-alat dan mesin.

Biaya tersembunyi meliputi segala sesuatu yang tidak terlihat pada waktu atau beberapa waktu setelah kecelakaan terjadi. Biaya ini meliputi berhentinya operasi perusahaan oleh karena pekerja-pekerja lainnya menolong atau tertarik oleh peristiwa kecelakaan itu, biaya yang harus diperhitungkan untuk mengganti orang yang sedang menderita oleh karena kecelakaan dengan orang baru yang belum biasa bekerja di tempat itu, dan lain-lainnya lagi. Atas dasar penelitian di luar negeri, perbandingan

53) Sumakmur, op cit , halaman 213

54) Sumakmur, op cit , halaman 213

antara biaya langsung dengan biaya tersembunyi adalah 1 dibanding 4.

Biasanya kecelakaan kecil tidak dilaporkan, yang dilaporkan dan dicatat adalah hanya kecelakaan besar, padahal justru jumlah kecelakaan-kecelakaan kecil biayanya kalau dijumlahkan menjadi besar. Menurut penelitian, ratio kecelakaan besar dibandingkan dengan kecelakaan-kecelakaan kecil adalah 1 dibanding 10. Dapat dijelaskan bahwa kecelakaan kecil adalah kecelakaan yang tidak menyebabkan pekerja tidak masuk kerja sebagai akibat kecelakaan tersebut. Biasanya pada kecelakaan kecil pekerja yang bersangkutan adalah sehat, tetapi tidak dapat melaksanakan pekerjaannya. Misalnya kecelakaan itu luka pada jari telunjuk, meskipun badan sehat tetapi karena telunjuknya luka maka pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya.

Jenis-jenis pekerjaan mempunyai peranan besar dalam menentukan jumlah dan macam kecelakaan. Kecelakaan di perusahaan akan lain dengan kecelakaan-kecelakaan di perkebunan, kehutanan, pertambangan, atau perkapalan. Demikian pula jumlah dan jenis kecelakaan di berbagai unit oprsai dalam suatu proses di perusahaan. Dan juga berbagai pekerjaan yang termasuk dalam suatu unit operasi. 55)

Kecelakaan-kecelakaan di pertambangan dapat disebutkan : merupakan akibat ledakan, runtuhnya dinding dan atap tambang, jatuh ketika manaiiki atau menuruni tangga, selipnya lori, dan lain sebagainya. Kecelakaan-kecelakaan sehubungan dengan industri maritim, misalnya : tenggelam, ditelan ikan, luka oleh barang-barang atau binatang-binatang laut berbisa, dan lain-lain. Kecelakaan di sektor perkebunan dan kehutanan, antara lain kejatuhan kayu, jatuh, terjerembab, luka oleh perkakas tangan, dan lain-lain. Kecelakaan di dok kapal, selain kecelakaan biasa, juga dapat bahaya jatuh ke laut dan tenggelam. Kecelakaan yang berhubungan dengan pembangunan perumahan, ialah jatuh, kejatuhan benda, luka-luka oleh perkakas, dan

55) Sumakmur, op cit, halaman 216

lain-lain. Mesin yang berputar dapat mengadakan tarikan-tarikan pada baju yang longgar, atau rambut yang terurai dapat menyebabkan lepasnya kulit kepala.

Kecelakaan-kecelakaan lain dapat disebutkan misalnya : gergaji listrik untuk pemotongan kayu dapat menyebabkan luka atau terputusnya tangan, pekerjaan yang berhubungan dengan arus listrik bervoltage tinggi dapat menyebabkan kecelakaan tersengat arus listrik, kecelakaan arus pendek menyebabkan kebakaran, dan sebagainya.

B.4.2.2. Pencegahan Kecelakaan.

Usaha-usaha pencegahan kecelakaan kerja telah dimulai pada abad XVIII yaitu pada masa revolusi industri di Barat. Hal ini terjadi karena adanya penemuan-penemuan baru di bidang industri, antara lain terciptanya mesin tenun pital, mesin tenun halus dan perkakas tenun baru yang menyebabkan industri tekstil berkembang dari industri rumah menjadi industri pabrik. Timbullah permintaan untuk mendapatkan tenaga kerja dengan upah yang rendah dan sesuai untuk keperluan industri pabrik tersebut. Umumnya dipekerjakan tenaga anak-anak dan perempuan dari keluarga miskin. Mereka bekerja secara sembunyi dan tidak dilindungi. Mulailah timbul gerakan pembaharuan dan penyempurnaan teknologi itu oleh orang-orang yang merasa mempunyai tanggung jawab moral terhadap perbaikan untuk kepentingan sesamanya dengan memperhatikan usaha pencegahan kecelakaan kerja. Bentuk kecelakaan sebagian besar ditentukan oleh kesadaran keselamatan kerja dari para pekerja sendiri dan dari pihak manajemen.

Kecelakaan kerja dapat dicegah, asal ada kemauan untuk mencegahnya. Pencegahan didasarkan atas pengetahuan tentang sebab-sebab dan cara analisisnya harus betul-betul diketahui. Pencegahan ditujukan pada lingkungan, mesin-mesin kerja,

alat-alat kerja, perkakas kerja, dan manusia. 56)

Lingkungan harus memenuhi syarat-syarat lingkungan kerja yang baik, pemeliharaan rumah tangga yang baik, keadaan gedung yang selamat, dan perencanaan yang baik. Syarat-syarat lingkungan kerja meliputi ventilasi, penerangan cahaya, sanitasi dan suhu udara. Pemeliharaan rumah tangga perusahaan meliputi penimbunan, pengaturan mesin, bejana-bejana, dan lain-lain. Gedung harus memiliki alat pemadam kebakaran, pintu keluar darurat, lubang ventilasi dan lantai yang baik. Perencanaan yang baik terlihat dari pengaturan operasi, pengaturan tempat mesin, proses yang selamat, cukup alat-alat, dan cukup pedoman-pedoman pelaksanaan dan aturan-aturan. Mesin-mesin, alat-alat dan perkakas kerja harus memenuhi perencanaan yang baik, cukup dilengkapi alat-alat pelindung, dan lain-lain.

Mengenai faktor manusia, harus diperhatikan adanya aturan-aturan kerja, kemampuan pekerja, kurangnya konsentrasi, disiplin kerja, perbuatan-perbuatan yang mendatangkan kecelakaan, ketidak cocokan fisik dan mental.

Dewasa ini bermacam-macam usaha yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan-perusahaan atau tempat-tempat kerja, yaitu dengan membuat dan mengadakan:

- a. Peraturan-peraturan, yaitu yang bertalian dengan syarat-syarat kerja umum, perencanaan, konstruksi, perawatan, pengawasan, pengujian dan pemakaian peralatan industri, kewajiban pengusaha dan pekerja, latihan pengawasan kesehatan kerja, pertolongan pertama pada kecelakaan dan pengujian kesehatan;
- b. Standarisasi, yaitu menyusun standar-standar yang bersifat resmi, setengah resmi atau tidak resmi yang bertalian dengan konstruksi yang aman dengan peralatan industri, keselamatan dan kesehatan kerja, atau alat-alat pelindung diri;

56) Sumakmur, op cit, halaman 214

- c. Pengawasan, yaitu pengawasan terhadap pelaksanaan dari peraturan perundangan yang berlaku;
- d. *Technical research*, meliputi hal-hal seperti penyelidikan harta benda dan karakteristik dari bahan-bahan berbahaya, mempelajari pengamanan mesin, pengujian respirator, penyelidikan tentang cara pencegahan gas dan debu yang mudah meledak, menyelidiki bahan dan desain yang cocok untuk kabel baja pesawat-pesawat angkat;
- e. *Medical research*, meliputi hal-hal yang khusus mengenai penyelidikan pengaruh fisiologis dan psikologis dari faktor-faktor lingkungan dan teknologi dan keadaan-keadaan fisik yang menjurus kepada kecelakaan;
- f. *Psychological research*, misalnya penyelidikan mengenai pola-pola psikologis yang menjurus kepada kecelakaan;
- g. *Statistical research*, untuk menentukan macam-macam dari kecelakaan yang terjadi, jumlah, jenis orang-orangnya, operasinya dan sebab-sebabnya.
- h. Pendidikan, meliputi pengajaran dan pendidikan keselamatan kerja sebagai mata pelajaran di sekolah-sekolah teknik dan pusat-pusat latihan kejuruan;
- i. Training (latihan), misalnya pemberian instruksi atau petunjuk-petunjuk praktek kepada para pekerja dan pekerja-pekerja yang baru masuk mengenai hal keselamatan dan kesehatan kerja;
- j. Penerangan, misalnya menanamkan pengertian dan kesadaran keselamatan dan kesehatan kerja kepada para pekerja dengan cara pembinaan, penerbitan-penerbitan dan lain-lain;
- k. Asuransi, misalnya pemberian insentive keuangan untuk meningkatkan usaha pencegahan kecelakaan dalam bentuk pemberian reduksi terhadap premi, yang dibayar oleh pengusaha apabila ternyata tingkat kecelakaan dalam pabriknya menurun;

I. Tindakan usaha keselamatan kerja di tempat kerja.

Perlindungan tenaga kerja melalui usaha-usaha teknis pengamanan tempat kerja, peralatan, dan lingkungan kerja sangat diperlukan. Namun kadang-kadang kecelakaan kerja masih belum dapat dikendalikan sepenuhnya, sehingga diperlukan alat-alat pelindung diri (*personal protective devices*). Alat pelindung diri harus memenuhi persyaratan : nyaman dipakai, tidak mengganggu kerja dan memberikan perlindungan efektif terhadap jenis bahaya kecelakaan kerja. 57)

Pakaian kerja harus dianggap sebagai alat perlindungan terhadap bahaya-bahaya kecelakaan kerja. Pakaian kerja tenaga kerja pria yang bekerja melayani mesin seharusnya ber lengan pendek, tidak longgar pada dada atau punggung (pas), tidak berdasi dan tidak ada lipatan-lipatan yang mendatangkan bahaya. Pakaian wanita sebaiknya memakai celana panjang, jala rambut, baju yang pas dan tidak memakai perhiasan-perhiasan. Pakaian sintesis hanya baik terhadap bahan-bahan kimia yang korosif, tetapi berbahaya pada lingkungan kerja dengan bahan-bahan yang dapat meledak oleh aliran listrik statis.

Alat-alat perlindungan diri dapat digolongkan menurut bagian-bagian tubuh yang melindunginya, misalnya :

- ❑ Kepala : pengikat rambut, penutup rambut, jala rambut, topi dari berbagai bahan;
- ❑ Mata : kaca mata dari bahan berbagai gelas;
- ❑ Muka : perisai muka;
- ❑ Tangan dan jari-jari : sarung tangan;
- ❑ Kaki : sepatu;
- ❑ Alat pernapasan : respirator / maskes khusus;
- ❑ Telinga : sumbat telinga, tutup telinga;

57) Sumakmur,op cit, halaman 217

- ❑ Tubuh : pakaian kerja dari berbagai bahan.

Terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan, tenaga kerja perempuan harus lebih berhati-hati, terutama mengenai pakaian, perhiasan, dan rambut. Untuk pekerja yang menghadapi bahaya kecelakaan, dianjurkan memakai celana panjang, baju yang pas dan berlengan pendek serta tanpa perhiasan. Rambut sama sekali tidak boleh terurai, yang memungkinkan ditarik putaran atau gerakan mesin; dan harus memakai tutup kepala.

B.4.2.3. Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan

Tata cara pelaporan dan pemeriksaan kecelakaan kerja adalah sebagai berikut :

- ❑ Pengurus perusahaan diwajibkan melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya kepada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
- ❑ Tata cara pelaporan dan pemeriksaan kecelakaan kerja oleh pejabat tersebut diatur dalam peraturan perundangan, yaitu Peraturan Menteri tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 03/MEN/1998 tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan. 58)

B.4.3. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan / kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik fisik, atau mental, maupun sosial, dengan usaha-usaha preventif (pencegahan) dan kuratif (pengobatan), terhadap

58) Kansil, dan Christine, op cit, buku kedua halaman 321

penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum.

Kesehatan kerja biasanya dihubungkan dengan higene perusahaan, yaitu suatu spesialisasi dalam ilmu higene beserta prakteknya yang dengan mengadakan penilaian kepada faktor-faktor penyebab penyakit, kualitatif dan kuantitatif dalam lingkungan kerja dan perusahaan melalui pengukuran, yang hasilnya dipergunakan untuk dasar tindakan korektif kepada lingkungan tersebut serta bila perlu pencegahan, agar pekerja dan masyarakat sekitar suatu perusahaan terhindar dari bahaya akibat kerja serta dimungkinkan menikmati derajat kesehatan setinggi-tingginya. 59)

Dari batasan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sasaran higene perusahaan adalah lingkungan kerja dan bersifat teknik, sedangkan sasaran kesehatan kerja adalah manusia dan bersifat medis. Lazimnya kedua disiplin ilmu tersebut digabungkan dengan keselamatan kerja, sehingga menjadi keselamatan dan kesehatan kerja. Di sini upaya keselamatan kerja lingkupnya lebih terbatas yaitu berhubungan dengan kecelakaan kerja saja, sedangkan higene perusahaan dan kesehatan kerja lingkupnya lebih luas.

Adanya peraturan perundangan dalam praktek higene perusahaan dan kesehatan kerja sangatlah diperlukan, karena dengan kekuatan undang-undang lah pejabat-pejabat Departemen Tenaga Kerja atau Departemen Kesehatan dapat melakukan inspeksi / pengawasan dan memaksakan segala sesuatunya yang diatur oleh undang-undang atau peraturan lainnya kepada perusahaan untuk mematuhi. Apabila peringatan-peringatan tidak diindahkan maka atas kekuatan undang-undang pula dapat dipaksakan sanksi-sanksi menurut undang-undang pula.

Peraturan perundangan yang ada sangkut pautnya dengan higene

59) Sumakmur, op cit, halaman 1

perusahaan dan kesehatan kerja adalah : 60)

- ❑ Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948, Undang-undang Pengawasan Perburuhan, yang diberlakukan untuk seluruh Indonesia dengan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951, Lembaran Negara 1951 Nomor 4;
- ❑ Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1948 dan Peraturan Pemerintah Nomor 12 dan Nomor 13 Tahun 1950, yang diberlakukan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1951, Lembaran Negara 1951 Nomor 7;
- ❑ Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Istirahat Tahunan Bagi Buruh, Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 37, yang diperluas lingkup berlakunya oleh Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KPTS.69/MEN/1980, Tentang Perluasan Lingkup Istirahat Tahunan Bagi Buruh;
- ❑ Undang undang Kecelakaan Tahun 1847,
- ❑ Undang-undang Nomor 23 Tahun 1953 Tentang Wajib Melaporkan Perusahaan. Undang-undang ini telah dicabut oleh Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan;
- ❑ Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja;
- ❑ Undang undang Nomor 3 Tahun 1969 tentang persetujuan konvensi ILO Nomor 120 tentang higene dalam perniagaan dan kantor-kantor;
- ❑ Peraturan Menteri Perburuhan tahun 1964 tentang syarat-syarat kebersihan dan kesehatan tempat kerja;
- ❑ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 03/MEN/1982 tentang pelayanan kesehatan kerja di perusahaan.

Tempat kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja. Penataan tempat kerja dan

60) Budiono, Abdul Rachmat, Op cit, halaman 189.

lingkungannya yang baik dapat mencegah sebagian besar kecelakaan kerja dan mencegah timbulnya penyakit-penyakit akibat kerja. Khususnya kebersihan dalam perusahaan, baik kebersihan luar dan dalam gedung, penataan dan penggunaan bahan-bahan industri, pengelolaan sampah atau limbah industri, akan mencegah timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. 61)

Segi-segi kebersihan dalam perusahaan meliputi : kebersihan luar dan dalam gedung, persediaan air untuk perusahaan yang baik, keadaan kakus yang baik, pembuangan sampah dan air sampah yang baik, keadaan yang tidak menimbulkan berkumpul atau bersarangnya nyamuk dan lalat, adanya kantin yang bersih dan sehat.

Yang dimaksud tempat kerja adalah setiap tempat kerja, terbuka atau tertutup, yang lazimnya digunakan atau dapat diduga akan digunakan untuk melakukan pekerjaan, baik tetap maupun sementara. 62)

Secara rinci syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah : halaman; gedung; ruangan kerja; cahaya siang dan penerangan buatan; dapur dan kamar makan; alat perlengkapan;; tempat mandi dan kakus.

Tempat kerja dan perumahan buruh yang disediakan oleh majikan harus memenuhi syarat kesehatan dan kebersihan.

B.4.3.1. Sistem Kesehatan di Perusahaan.

Dalam upaya menyediakan fasilitas kesehatan di perusahaan, maka pimpinan perusahaan harus lah menentukan sistem kesehatan di perusahaan nya. Sistem Kesehatan di Perusahaan adalah merupakan tatanan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan individu pekerja atau masyarakat perusahaan untuk

61) Sumakmur, op cit, halaman 221.

62) Budiono, Abdul Rachmat, Op cit, halaman 189.

mencapai derajat kesehatan yang optimal. 63)

Sistem kesehatan di perusahaan harus memenuhi persyaratan :

- a. Adanya pengorganisasian pelayanan kesehatan yang jelas tentang jenis, bentuk, jumlah, dan pendistribusiannya;
- b. Adanya pengorganisasian pembiayaan kesehatan yang harus jelas jumlah, pendistribusiannya, pemanfaatannya, dan mekanisme pembiayaannya;
- c. Mutu pelayanan dan manfaat pembiayaan, apakah sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat perusahaan atau pekerja.

Suatu pelayanan kesehatan yang baik adalah harus memenuhi persyaratan-persyaratan berikut : *available* (tersedia), *appropriate* (wajar), *continue* (berkesinambungan), *acceptable* (dapat diterima), *accessible* (dapat dicapai), dan *affordable* (terjangkau). 64)

Demikian pula suatu pelayanan kesehatan kerja (perusahaan) dikatakan baik apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Tersedia (*available*) : perusahaan harus menyediakan pelayanan kesehatan untuk pekerja dengan cara mempunyai poliklinik sendiri atau diserahkan kepada pihak ketiga.
- b. Wajar (*appropriate*) : pelayanan kesehatan kerja harus sesuai dengan kebutuhan dan kewajaran untuk pekerja, sesuai dengan kondisi dan situasi perusahaan.
- c. Berkesinambungan (*continue*) : pelayanan kesehatan kerja harus berkelanjutan, yaitu selain pemeriksaan pada saat pekerja sakit, juga dilakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala sehingga kesehatan pekerja dapat dipantau secara terus menerus.

63) Djojodibroto, Darmanto, Kesehatan Kerja di Perusahaan, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1999, halaman 15.

64) Azrul Azwar, Menuju Pelayanan Kesehatan Yang Bermutu, Penerbit Yayasan Penerbitan IDI, Jakarta, 1996.

- d. Dapat diterima (*acceptable*) : artinya pekerja dapat menerima pelayanan kesehatan sesuai dengan kondisi perusahaan.
- e. Dapat dicapai (*accessible*) : pelayanan kesehatan kerja yang diupayakan harus mudah dicapai oleh pekerja yang memerlukan pelayanan, artinya pekerja yang jauh dari pelayanan kesehatan harus mendapatkan fasilitas transportasi.
- f. Terjangkau (*affordable*) : artinya perusahaan dapat menentukan bentuk pelayanan kesehatan di perusahaannya yang sesuai dengan standar dan biayanya terjangkau.

Ada beberapa cara suatu perusahaan melakukan pelayanan kesehatan untuk pekerja/buruh nya, yaitu :

- a. Penataan terpadu (*managed care*).

Penataan terpadu adalah pengurusan pembiayaan kesehatan bagi pekerja sekaligus dengan pengurusan pelayanan kesehatan.

- b. Sistem *Reimbursement*.

Perusahaan membayar biaya pengobatan bagi pekerjanya berdasarkan *fee for services*, artinya dibayar untuk setiap pelayanan pengobatan atau kesehatan pekerja yang membutuhkan. Sistem ini memungkinkan adanya *over utilization*.

- c. Asuransi.

Perusahaan mengikutsertakan pekerjanya untuk menjadi peserta asuransi yang diselenggarakan oleh pihak ketiga.

- d. Pemberian tunjangan kesehatan.

Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada pekerja secara lumpsum baik sakit maupun tidak sakit.

- e. Rumah sakit perusahaan.

Perusahaan yang mempunyai pekerja yang berjumlah besar akan lebih menguntungkan bila mengusahaan suatu rumah sakit untuk keperluan pegawai dan

keluarganya. Bahkan rumah sakit ini dapat dimanfaatkan oleh masyarakat di sekitar perusahaan.

f. Peraturan pegawai yang mengatur fasilitas kesehatan di perusahaan.

Manajemen perusahaan membuat peraturan yang mengatur pemberian fasilitas kesehatan perusahaan untuk pekerja.

Pelayanan kesehatan kerja dapat diselenggarakan oleh pengurus perusahaan dengan mendirikan rumah sakit sendiri, atau mengadakan ikatan dengan dokter atau pelayanan kesehatan lain, atau bekerja sama dengan beberapa perusahaan menyelenggarakan pelayanan kesehatan kerja.

Penyelenggaraan pelayanan kesehatan kerja dipimpin dan dijalankan oleh seorang dokter yang bersertifikat dokter hyperkes (higene perusahaan dan kesehatan kerja) yang disetujui oleh Direktur. Ia bertugas dan bertanggung jawab untuk higene perusahaan, kesehatan dan keselamatan kerja. Pengurus wajib memberikan kebebasan profesional kepada dokter perusahaan dalam menjalankan pelayanan kesehatan kerja. Ia bebas memasuki tempat-tempat kerja untuk melakukan pemeriksaan-pemeriksaan dan mendapatkan keterangan-keterangan yang diperlukan.

Dokter perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang optimal sehat saat penerimaan, dan mempertahankan kesehatan tenaga kerja selagi masa kerja dan saat telah purna tugas.

Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja ini diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.02/Men/1980 tentang pemeriksaan kesehatan kerja dalam menyelenggarakan keselamatan kerja. Jenis pemeriksaan kesehatan yang diberikan adalah pemeriksaan kesehatan *preemployment*, pemeriksaan kesehatan berkala (periodik), dan pemeriksaan kesehatan khusus (insidentil), yaitu bagi pekerja yang akan mutasi kerja, tugas belajar, naik pangkat/golongan, dan pensiun.

Pelayanan kesehatan kerja bagi tenaga kerja perempuan, selain pelayanan kesehatan kerja seperti tenaga kerja lainnya (laki-laki), maka yang perlu mendapatkan perhatian adalah pelayanan kesehatan yang berkaitan dengan hidup alami (kodrati) tenaga kerja perempuan, yaitu haid, hamil, melahirkan, menyusui bayinya, dan masa *menopause* bagi tenaga kerja perempuan.

B.4.3.2. Faktor-Faktor Kesehatan Kerja.

Faktor-faktor kesehatan kerja meliputi : faktor fisik, faktor biologis dan faktor psikis. Faktor-faktor fisik kesehatan kerja adalah kebisingan, radiasi, getaran mekanis, cuaca kerja, tekanan udara tinggi, tekanan udara rendah, penerangan di tempat kerja, dan bau-bauan di tempat kerja. Faktor-faktor biologis dalam kesehatan kerja adalah virus, bakteri, protozoa, jamur, cacing, kutu, pijal, atau hewan atau tumbuhan besar.

Seperti kita ketahui bahwa dalam melakukan pekerjaannya, manusia berbeda dengan mesin pabrik yang bekerja demikian adanya, tanpa perasaan, pikiran dan kehidupan sosial. Manusia adalah merupakan makhluk yang paling kompleks di antara makhluk ciptaan Allah swt. Manusia memiliki karsa, cipta dan karya. Manusia memiliki rasa suka dan benci, gembira dan sedih, berani dan takut, kehendak, angan-angan, dan cita-cita. Manusia juga memiliki dorongan-dorongan hidup tertentu, pikiran-pikiran dan pertimbangan-pertimbangan, yang akan menentukan sikap dan pendiriannya dalam hidup. Di samping itu manusia juga mempunyai pergaulan hidup dengan lingkungannya, baik di rumahnya, atau di tempat kerjanya, maupun di masyarakat luas. Faktor-faktor tersebut mempunyai pengaruh yang tidak sedikit terhadap keadaan pekerja dalam pekerjaannya.

Sebagai contoh misalnya, kebencian dan ketidakcocokan seorang pekerja kepada atasan atau teman-teman sekerjanya, akan menimbulkan berbagai akibat yang terlihat sebagai seringnya mangkir seorang pekerja, mungkin dengan sakit sebagai

alasan, atau seringnya terlambat atau pulang kerja lebih cepat. Lain halnya dengan seorang pekerja yang menyukai pekerjaannya, hubungan antara atasan dan teman-teman sekerjanya baik, maka ia akan bekerja penuh semangat dan kegembiraan kerja. Dedikasi seorang pekerja harus dimulai dengan senang kepada pekerjaannya. Namun demikian perasaan tiap-tiap orang berlainan, suka duka seseorang menghadapi suatu keadaan berbeda, tergantung dari pribadi masing-masing.

Seorang pekerja adalah anggota atau kepala dari suatu keluarga, atau sekurang-kurangnya adalah anggota dari masyarakat umum. Kehidupan kekeluargaan sangat mempengaruhi pekerja dalam pekerjaannya. Misalnya seorang pekerja berselisih dengan istrinya sebelum ia berangkat kerja, maka setidaknya-tidaknya kesan perselisihan itu akan terbawa di tempat kerja, bahkan mungkin akan menjadi cepat marah pada hari-hari itu. Suatu pekerjaan yang penuh resiko hanya boleh dikerjakan oleh seseorang yang kehidupan keluarganya memungkinkan perasaan dan pikirannya tidak terganggu. Umumnya seorang pekerja yang baik mempunyai pergaulan hidup yang baik pula di dalam keluarganya, lingkungan kerjanya, maupun lingkungan masyarakat secara luas.

Ada beberapa alasan mengapa seseorang bekerja, yaitu : 65)

- 1) Manusia sebagai makhluk biologis memerlukan pekerjaan sebagai sumber pemenuhan kebutuhan vitalnya, misalnya makan, minum, dan lain-lain.
- 2) Manusia sebagai makhluk sosial mengadakan penyesuaian sosiologis terhadap perkembangan masyarakatnya yang menempatkan pekerjaan sebagai kedudukan atau keharusan sosial setiap individu.
- 3) Manusia sebagai unsur ekonomis adalah berfungsi memproduksi barang atau jasa.
- 4) Manusia sebagai makhluk berbudaya, memandang kerja sebagai suatu kehidupan

65) Sumakmur, op cit halaman 209

kebudayaan yang luhur dan terhormat.

- 5) Manusia sebagai makhluk ber Tuhan merasa bahwa bekerja secara baik merupakan suatu pengabdian yang mulia.

Gangguan psikologis dalam pekerjaan akan menyebabkan kejemuan, kelelahan, angka kemangkiran yang tinggi, timbulnya kecelakaan kerja, dan lain-lain.

Faktor-faktor kesehatan kerja tenaga kerja perempuan terdapat perbedaan dengan tenaga kerja laki-laki, yaitu meliputi :

1. Faktor fisik, yaitu ukuran dan kekuatan tubuh;

Ukuran dan kekuatan tubuh tenaga kerja perempuan berbeda dengan tenaga kerja laki-laki, sehingga pemberian jenis pekerjaan perlu memperhatikan faktor ini.

2. Faktor biologis, yaitu adanya haid, kehamilan, *menopause* pada perempuan;

Haid, kehamilan, melahirkan, menyusui bayinya, serta *menopause* adalah merupakan hal yang biasa yang harus dilakukan oleh tenaga kerja perempuan. Namun demikian pada saat haid, ada sementara tenaga kerja perempuan yang merasakan sakit yang tidak bisa ditahan (*dysmenorrhoe*). Kehamilan, melahirkan dan menyusui bayinya adalah hal yang wajar bagi tenaga kerja perempuan, namun demikian pada saat demikian tenaga kerja perempuan perlu mendapat perhatian dalam hal antara lain : beban kerja, jenis pekerjaan, gizi kerja, pelayanan kesehatan, waktu kerja dan waktu istirahatnya. Selanjutnya pada saat tenaga perempuan memasuki masa *menopause* sering dijumpai gangguan-gangguan psikis, yang akan mengganggu dalam melakukan pekerjaannya.

3. Faktor sosial kultural, yaitu akibat kedudukan perempuan sebagai ibu dalam rumah tangga dan tradisi-tradisi dalam kehidupan di lingkungan masyarakatnya sebagai pencerminan kebudayaan.

B.4.3.3. Penyakit Akibat Kerja.

Dalam ruang atau di tempat kerja biasanya terdapat faktor-faktor yang menjadi penyebab penyakit akibat kerja, yaitu : 66)

a. Golongan fisik :

- ☐ Suara, bisa menyebabkan pekak atau tuli;
- ☐ Radiasi sinar Ro atau sinar-sinar radioaktif, yang menyebabkan antara lain penyakit susunan darah dan kelainan-kelainan kulit. Radiasi sinar inframerah dapat mengakibatkan katarak pada lensa mata, sedangkan radiasi sinar ultraviolet menyebabkan conjunctivitis photoelectrica;
- ☐ Suhu yang terlalu tinggi menyebabkan heat stroke, heat cramps, atau hyperpireksia, sedangkan suhu-suhu yang rendah antara lain menimbulkan frostbite.
- ☐ Tekanan yang tinggi menyebabkan caisson disease.
- ☐ Penerangan lampu yang kurang baik menyebabkan kelainan pada indera penglihatan atau menyebabkan kesilauan yang memudahkan terjadinya kecelakaan.

b. Golongan kimia :

- ☐ Debu dapat menyebabkan pneumoconiosis, diantaranya silikosis, asbestosis, dan lain-lain;
- ☐ Uap, dapat menyebabkan metal fume fever, dermatitis, atau keracunan;
- ☐ Gas, misalnya keracunan CO, H₂S, dan lain-lain;
- ☐ Larutan kimia dapat menyebabkan dermatitis;
- ☐ Awan atau kabut, misalnya racun serangga, racun jamur, dan lain-lain dapat

66) Sumakmur, op cit halaman 53-54

menimbulkan keracunan.

- c. Golongan infeksi, misalnya oleh bibit penyakit anthrax atau brucella pada pekerja penyamak kulit.
- d. Golongan fisiologis, yang disebabkan oleh karena kesalaha-kesalahan konstruksi mesin, sikap badan kurang baik, salah cara melakukan pekerjaan, dan lain-lain yang semuanya akan menimbulkan kelelahan fisik, bahkan lambat laun perubahan fisik tubuh pekerja.
- e. Golongan mental psikologis, hal ini terlihat misalnya pada hubungan kerja yang tidak baik antar pekerja atau dengan pimpinannya, keadaan monoton yang membosankan.

B.4.3.4. Gizi Kerja.

Gizi kerja adalah gizi yang diterapkan pada masyarakat pekerja untuk memenuhi kebutuhannya sesuai dengan jenis dan tempat kerja, dengan tujuan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas yang setinggi-tingginya. Kesehatan dan daya kerja sangat erat hubungannya dengan tingkat gizi seseorang.

Tubuh memerlukan zat-zat dari makanan yang berupa putih telur, lemak, karbohidrat, vitamin, garam mineral dan air, untuk pemeliharaan tubuh, perbaikan kerusakan dari sel dan jaringan serta untuk pertumbuhan. Banyak sedikitnya kebutuhan zat makanan tergantung pada usia, jenis kelamin, lingkungan dan beban yang diderita seseorang. Zat-zat makanan juga diperlukan untuk pekerjaan, yang akan meningkat sepadan dengan lebih beratnya pekerjaan. Pekerjaan memerlukan tenaga yang bersumber dari makanan. Bahan makanan dapat digolongkan menjadi : makanan pokok (nasi, jagung, roti, dan lain-lain); lauk pauk, sayur mayur, buah-buahan dan susu. Makanan yang paling cocok untuk tubuh adalah makanan yang berimbang (*balanced diet*), artinya kandungan putih telur, karbohidrat, lemak, vitamin, mineral dan air adalah

berimbang secara proporsional sesuai dengan kebutuhan tubuh manusia. Karbohidrat, lemak dan putih telur merupakan bahan bakar, oleh karena zat-zat tersebut setelah dibakar dalam tubuh akan menjadi kalori yang merupakan sumber tenaga untuk bekerja. Vitamin dan mineral berfungsi sebagai pengatur tubuh dalam menjalankan proses oksidasi, memelihara fungsi otot dan syaraf, vitalitas jaringan dan menunjang fungsi tertentu dalam tubuh. Untuk terjadinya proses-proses tersebut diperlukan air dan oksigen (O_2) dari udara. Peranan air sangat penting sebagai medium atau pelarut dari getah-getah tubuh, peredaran darah dan proses-proses dalam tubuh lainnya. Oksigen dari udara adalah zat pembakar terutama untuk karbohidrat dan lemak, kadang-kadang juga putih telur (protein) apabila diperlukan.

Di dalam tubuh selalu terjadi kegiatan-kegiatan sel, baik membangun atau mempergunakan bahan-bahan yang ada. Kegiatan-kegiatan ini disebut *metabolisme*. Semakin meningkat kegiatan tubuh semakin meningkat pula *metabolisme* yang terjadi. *Metabolisme* basal adalah sejumlah tenaga yang diperlukan oleh tubuh dalam keadaan istirahat sambil tiduran dan tenang (fisik dan mental) dimulai sejak 12 – 15 jam sesudah makan. Kebutuhan tenaga minimum ini diperlukan untuk pemeliharaan proses-proses dari alat-alat vital, seperti jantung, paru-paru, lambung dan usus, kelenjar-kelenjar, hati, ginjal dan perawatan sel-sel. Biasanya *metabolisme* basal ditentukan oleh jumlah jaringan yang aktif dan tingkat proses di dalam tubuh. Jaringan aktif adalah otot dan kelenjar-kelenjar, sedangkan jaringan tidak aktif adalah tulang dan lemak. Peranan jaringan aktif kepada *metabolisme* dasar ditentukan oleh ukuran keseluruhannya, potongan tubuh, ukuran dan keadaan tubuh. Tingkat proses di dalam tubuh tergantung dari usia, sekresi kelenjar-kelenjar buntu, tidur, tonus otot, akibat selanjutnya dari emosi dan tekanan mental, latihan, makan dan puasa.

Pada usia muda proses-proses di dalam tubuh sangat besar dan kemudian menurun lambat-lambat menurut umur. Kelenjar-kelenjar yang terutama berpengaruh

kepada metabolisme basal adalah kelenjar gondok dan kelenjar anak ginjal. Meningkatnya keluarnya air kelenjar ini mempercepat proses-proses oksidasi dari tubuh, yang berarti bertambahnya metabolisme. Peranan kelenjar gondok lebih besar dibandingkan kelenjar anak ginjal. Selama tidur proses di dalam tubuh menjadi lambat. Pada orang dewasa metabolisme basal rata-rata kira-kira berkurang 10 % sewaktu tidur dibandingkan keadaan terbangun sambil tiduran. Tagangan otot sangat erat hubungannya dengan tingkat ketenangan serta kegiatan seseorang. Semakin tenang, semakin kurang tegangan otot-otot, berarti semakin berkurangnya jumlah kalori (tenaga). Secara tidak langsung metabolisme basal dipengaruhi oleh keadaan emosi dan keadaan mental seseorang, yang menyebabkan pengeluaran air kelenjar buntu di dalam tubuh. Keadaan mental mempengaruhi tegangan otot-otot yang berakibat pula kepada keadaan proses di dalam tubuh. Akibat kerja otot yang hebat akan menetap untuk sementara waktu sesudah pekerjaan berakhir. Hasil-hasil pencernaan dan peresapan putih telur lebih merangsang metabolisme daripada pencernaan dan peresapan karbohidrat dan lemak. Metabolisme menjadi lambat sesudah puasa yang lama karena tubuh telah menyesuaikan diri dengan penghematan tenaga.

Kebutuhan kalori untuk orang dewasa ditentukan oleh : metabolisme basal; pengaruh makanan atas kegiatan tubuh (kira-kira 10 % dari metabolisme basal); dan kerja otot. Kebutuhan kalori sehari-hari yang dianjurkan menurut jenis kegiatan untuk orang-orang standar harus dikoreksi dengan faktor-faktor sebagai berikut : 67)

a. Usia, menurut presentasi sebagai dinyatakan dalam daftar berikut :

Umur (tahun)	Prosentasi
20 – 30	100
30 – 40	97
40 – 50	94
50 – 60	86,5
60 – 70	79
lebih 70	69

b. Derajat kegiatan.

Untuk orang standar dipakai kegiatan-kegiatan yang meliputi :

- ❑ Istirahat di tempat tidur, untuk laki-laki 8 jam, dan wanita 8 jam;
- ❑ Bekerja, untuk laki-laki 8 jam dan wanita 8 jam;
- ❑ Berjalan, untuk laki-laki 1,5 jam dan wanita 1 jam;
- ❑ Mencuci dan berpakaian, untuk laki-laki 1,5 jam dan wanita 1 jam;
- ❑ Duduk, untuk laki-laki 4 jam dan wanita 5 jam;
- ❑ Rekreasi aktif dan atau, untuk laki-laki 1 jam dan wanita 1 jam;
- ❑ Kegiatan-kegiatan di rumah, untuk laki-laki 1 jam dan wanita 1 jam.

c. Keadaan hamil dan menyusui bagi wanita, biasanya kebutuhan kalori harus ditambah 10%

Adapun kebutuhan kalori sehari-hari yang dianjurkan menurut jenis kegiatan untuk orang standar, adalah sebagai berikut : *)

Jenis Kegiatan	Kalori per jam	
	Untuk orang dengan berat badan 70 kg	Per kg berat badan
Tidur	65	0,95
Bangun sambil tiduran tenang	77	1,10
Duduk istirahat	100	1,43
Membaca keras	105	1,50
Berdiri dalam keadaan tenang	105	1,50
Menjahit dengan tangan	111	1,59
Berdiri dengan suatu perhatian	115	1,63
Menyulam (kecamatan 23 sulaman/menit atas sweater)	116	1,66
Memakai dan membuka pakaian	118	1,69
Menyanyi	122	1,74
Menjahit dengan mesin	135	1,93
Mengetik cepat	140	2,00
Menyetrika (bera setrika 2,5 kg)	144	2,06
Cuci piring (piring, cangkir, dan lain-lain)	144	2,06
Menyapu lantai terbuka (38 x per menit)	169	2,41
Menjilid buku	170	2,43
Latihan enteng	170	2,43
Membuat sepatu	180	2,57
Jalan perlahan (3,9 km per jam)	200	2,86
Pekerjaan kayu, logam dan pengecatan dalam industri	240	3,43
Latihan aktif	290	4,14
Jalan agak cepat (5,6 km per jam)	300	4,28
Jalan turun tangga	364	5,20
Pekerjaan tukang batu	400	5,71

Latihan berat	450	6,43
Menggergaji kayu	480	6,86
Berenang	500	7,14
Lari (8 km per jam)	570	8,14
Latihan sangat berat	600	8,57
Berjalan sangat cepat (8 km per jam)	650	9,28
Jalan naik tangga	1100	15,80

*) Dikutip dari Sumakmur, PK, *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, yang diambil dari Sherman H.C. : *Chemistry of Food and Nutrition*, New York, Macmillan.

Dalam hubungan dengan pekerjaan, bahan makanan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja adalah yang memenuhi kebutuhan gizi orang pada umumnya ditambah dengan keperluan-keperluan untuk menambah kalori ketika bekerja. Beberapa hal khusus perlu dikemukakan :

a. Pengaruh frekuensi makan dan komposisi makanan.

- ❑ Pengalaman dari perusahaan menunjukkan, bahwa pemberian kesempatan makan pada saat-saat istirahat membantu memperbaiki produktivitas dan meniadakan kelelahan kerja. Untuk itu perlu diadakan kantin-kantin ditempat kerja, bila hal itu memungkinkan. Namun tidak ada pembuktian bahwa makin sering makan, makin baik kapasitas untuk bekerja.
- ❑ Makan pagi mempunyai pengaruh penting kepada produktivitas kerja. Sebaiknya dianjurkan para pekrja untuk makan pagi sebelum berangkat bekerja. Namun demikian makan pagi merupakan salah aspek dari kebiasaan.
- ❑ Makanan yang diberikan dalam pekerjaan harus bersifat enteng dan berfungsi menambah kalori yang diperlukan. Makanan yang berat bahkan berakibat menurunnya produktivitas kerja, oleh karena pencernaan dapat pembebanan oleh makanan.
- ❑ Jika nilai gizi makanan dipenuhi, tidak perlu ditambah frekuensi makan di pekerjaan, kecuali pada waktu istirahat.

- ❑ Tidak diperlukan tambahan putih telur untuk kegiatan otot yang lebih besar, asalkan dapat dipenuhi kebutuhan sehari-hari.
 - ❑ Demikian pula vitamin-vitamin tidak perlu diberikan ekstra, asal dipenuhi jumlah yang diperlukan.
- b. Untuk pekerjaan di tempat-tempat kerja yang bersuhu tinggi, harus diperhatikan secara khusus kebutuhan air dan garam sebagai pengganti cairan untuk penguapan. Dalam lingkungan kerja panas dan pada pekerjaan berat, diperlukan sekurang-kurangnya 2,8 liter air minum bagi seorang tenaga kerja, sedangkan untuk kerja ringan dianjurkan sekitar 1,9 liter. Kadar garam tidak boleh terlalu tinggi, melainkan sekitar 02,%. Tidak dibenarkan minum minuman keras atau yang mengandung alkohol oleh pekerja di tempat kerja. Susu yang menjadi penyempurna dari 4 sehat 5 sempurna bukan cairan penghilang dahaga dan tenaga terbatas kemampuannya untuk meminumnya, yaitu sekitar 1 – 2 gelas saja. Minuman-minuman lain yang tidak mengandung alkohol (*softdrinks*) dan bersifat penyegar badan baik untuk diberikan. Untuk bekerja di tempat dingin, makanan dan minuman hangat sangat membantu.
- c. Zat makanan dalam berbagai hal dapat mengurangi pengaruh zat-zat racun, seperti halnya vitamin C terhadap keracunan-keracunan logam berat, larutan organik, turunan anilin, fenol, sianida dan lain-lain, walaupun pembuktiannya sangat sulit diberikan. Adapun susu yang diyakini sebagai penetral keracunan timah hitam ternyata manfaatnya sama dengan air biasa, bukan penetral zat racun. Makanan ekstra berfungsi memperbaiki keadaan tubuh dan meningkatkan daya tahan, tetapi tidak untuk menghilangkan efek racun. Sering terjadi kesalahan, yaitu dengan diberikan makanan ekstra, bahaya-bahaya dari zat racun menjadi tidak diperhatikan. Bahaya-bahaya zat beracun dikendalikan sebagaimana mestinya,

sedangkan makanan ekstra merupakan upaya meningkatkan daya kerja dan kesegaran jasmani para pekerja.

Kebutuhan gizi kerja bagi tenaga kerja perempuan secara umum sama dengan tenaga kerja laki-laki, meliputi kecukupan kalori dan gizi. Namun demikian perlu mendapat perhatian yang layak bagi tenaga kerja perempuan yang sedang hamil, menyusui, maupun tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

B.4.3.5. Fisiologi Kerja dan Ergonomi.

Fisiologi kerja atau ilmu faal kerja adalah ilmu tentang faal yang dikhususkan untuk manusia yang bekerja. Secara faal, bekerja adalah hasil kerjasama dalam koordinasi yang sebaik-baiknya dari panca indar (mata, telinga, peraba, perasa, dan lain-lain), otak dan susunan syaraf-syaraf di pusat dan di tepi, serta otot-otot. Untuk menunjang proses tersebut diperlukan pertukaran zat yang dibutuhkan dan harus dibuang melalui peredaran darah ke otot-otot dan dari otot-otot. Untuk mekanisme ini diperlukan jantung, paru-paru, hati, usus dan lain-lain yang menunjang kelancaran proses pekerjaan tersebut. 68)

Kerja yang terus menerus dari suatu otot, meskipun bersifat dinamik selalu diikuti dengan kelelahan, dan diperlukan istirahat untuk pemulihan. Atas dasar kenyataan seperti itu, maka waktu istirahat dalam kerja atau sesudah kerja sangat penting. Kelelahan otot secara fisik diakibatkan karena zat-zat sisa metabolisme seperti asam laktat, CO₂, dan lain sebagainya. Kelelahan tidak saja ditentukan oleh keadaan ototnya sendiri, juga ditentukan oleh mental psikologis.

Untuk bekerja diperlukan energi hasil pembakaran di dalam tubuh, semakin berat pekerjaan semakin besar tenaga yang diperlukan. Beban kerja fisiologi dapat

68) Sumakmur, op cit halaman 168

dideteksi dari : banyaknya O₂ yang dipergunakan tubuh, jumlah kalori yang dibutuhkan, denyut jantung, suhu netral dan kecepatan penguapan lewat berkeringat. Beban kerja ini menentukan berapa lama seseorang dapat bekerja sesuai dengan kapasitas kerjanya. Makin besar beban kerja maka makin pendek waktu seseorang dapat bekerja tanpa kelelahan atau gangguan.

Ergonomi adalah pengetrapan ilmu-ilmu biologis tentang manusia bersama-sama dengan ilmu-ilmu teknik dan teknologi untuk mencapai penyesuaian satu sama lain secara optimal dari manusia terhadap pekerjaannya, yang manfaatnya diukur dengan efisiensi dan kesejahteraan kerja. Ergonomi merupakan pertemuan dari berbagai ilmu seperti antropologi, biometrika, faal kerja, higiene perusahaan dan kesehatan kerja, perencanaan kerja, riset terpakai, dan cybernetika. 69)

Ergonomi dapat mengurangi beban kerja. Dengan evaluasi fisiologis, psikologis atau cara-cara tidak langsung, beban kerja dapat diukur dan dianjurkan modifikasi yang sesuai di antara kapasitas kerja dengan beban kerja dan beban kerja tambahan. Tujuan utamanya adalah untuk menjamin kesehatan kerja, tetapi dengan itu produktivitas juga ditingkatkan.

Dalam evaluasi kapasitas dan isi kerja, perhatian utama perlu diberikan kepada aktifitas fisik, yaitu intensitas kerja, tempo kerja, jam kerja dan waktu istirahat, pengaruh keadaan lingkungan (kelembaban, suhu udara, gerakan udara, kebisingan, penerangan, warna, debu dan lain-lain), data biologis (modifikasi makan dan minum, pemulihan sesudah tidur dan istirahat, perubahan kapasitas kerja oleh karena usia) dan kekhususan pekerjaan (misalnya getaran mekanis, kerja malam, kerja bergilir). Perlu diperhatikan pula keadaan-keadaan setempat seperti iklim dan keadaan gizi, di daerah panas atau pegunungan, di laut, pada ketinggian yang tinggi atau di bawah tanah.

69) Sumakmur, op cit halaman 172

Suatu hal penting dalam ergonomi adalah gerakan dan sikap tubuh, yang berpengaruh pada pemakaian energi dan fungsi *sensorimotoris*. Ilmu tentang gerakan dan sikap tubuh disebut biomekanika. Seorang tenaga kerja dikatakan sesuai dengan pekerjaannya ditinjau dari sudut biomekanika, apabila sikap tubuhnya baik, tenaga kerja dilatih dalam ketrampilan kerja dengan metoda-metoda kinetika (gerakan-gerakan), tempat duduk nikmat, pegangan-pegangan mesin dan alat mudah dicapai, serta latihan fisik dilaksanakan waktu kerja atau melalui aktifitas olah raga.

Dengan ergonomi maka kecepatan persepsi dan pengambilan keputusan dapat dipermudah; tekanan mental, kelelahan, gangguan kewaspadaan, gangguan-gangguan faal, dan kesalahan-kesalahan dapat dicegah sehingga produktifitas dapat dipelihara. Ergonomi dapat dipergunakan dalam menelaah sistem manusia dan produksi yang kompleks. Dapat ditentukan tugas-tugas apa yang diberikan kepada tenaga kerja, dan yang mana kepada mesin.

Beberapa prinsip-prinsip ergonomi dapat dipergunakan sebagai pegangan, adalah sebagai berikut : 70)

1. Sikap tubuh dalam pekerjaan sangat dipengaruhi oleh bentuk, susunan, ukuran dan penempatan mesin-mesin, penempatan alat-alat petunjuk, cara-cara harus melayani mesin (macam gerak, arah dan kekuatan).
2. Untuk normalisasi ukuran mesin dan alat-alat industri, harus diambil ukuran terbesar sebagai dasar, serta diatur dengan suatu cara sehingga ukuran tersebut dapat dikecilkan dan dapat dilayani oleh tenaga kerja yang lebih kecil. Misalnya : kursi dapat dinaik turunkan, tempat duduk yang dapat diatur maju mundur, dan lain sebagainya.

70) Sumakmur, op cit halaman 174-176.

3. Ukuran-ukuran antropometri terpenting seperti dasar ukuran-ukuran dan penempatan alat-alat industri :
 - Berdiri : tinggi badan berdiri, tinggi bahu, tinggi siku, tinggi pinggul, depa, panjang.lengan.
 - Duduk : tinggi duduk, panjang lengan atas, panjang lengan bawah dan tangan, jarak lekuk lutut sampai garis punggung, jarak lekuk lutut sampai telapak.
4. Ukuran-ukuran kerja :
 - Pada pekerjaan tangan yang dilakukan berdiri, tinggi kerja sebaiknya 5-10 cm di bawah tinggi siku.
 - Apabila bekerja berdiri dengan pekerjaan di atas meja, dan jika dataran tinggi siku disebut O maka hendaknya dataran kerja :
 - i. Untuk pekerjaan memerlukan ketelitian : $O + (5-10) \text{ cm}$.
 - ii. Untuk pekerjaan ringan : $O - (5-10) \text{ cm}$
 - iii. Untuk bekerja berat, atau perlu mengangkat barang berat, yang memerlukan otot punggung: $O - (10-20) \text{ cm}$
5. Dari sudut otot, sikap duduk yang paling baik adalah sedikit membungkuk. Sedangkan dari sudut tulang, dinasehatkan duduk tegak, agar punggung tidak bungkuk dan otot perut tidak lemas. Maka dianjurkan pemilihan sikap duduk yang tegak dan diselingi istirahat sedikit membungkuk.
6. Tempat duduk yang baik memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - a) Tinggi dataran duduk yang dapat diatur dengan papan kaki yang sesuai dengan tinggi lutut, sedangkan paha dalam keadaan datar;
 - b) Papan tolak punggung yang tingginya dapat diatur dan menekan pada punggung;
 - c) Lebar papan duduk tidak kurang dari 35 cm;
 - d) Tinggi meja merupakan ukuran dasar sesuai dengan 4a

7. Pekerjaan berdiri sedapat mungkin diubah menjadi pekerjaan duduk. Dalam hal tidak mungkin, kepada pekerja diberi tempat dan kesempatan untuk duduk.
8. Arah penglihatan untuk pekerjaan berdiri adalah 23-37 derajat ke bawah, sedangkan untuk pekerjaan duduk 32-44 derajat kebawah. Arah penglihatan ini sesuai dengan sikap kepala yang istirahat (*relaxed*).
9. Ruang gerak lengan ditentukan oleh punggung lengan seluruhnya dan lengan bawah. Pegangan-pegangan harus diletakkan di daerah tersebut, lebih-lebih bila sikap tubuh tidak berubah.
10. Macam gerakan yang kontinu dan berirama lebih diutamakan, sedangkan gerakan yang sekonyong-konyong pada permulaan dan berhenti dengan paksa sangat melelahkan. Gerakan ke atas harus dihindarkan. Berilah papan penyokong pada sikap lengan yang melelahkan. Hindarkanlah getaran-getaran kuat pada kaki dan lengan.
11. Pembebanan sebaiknya dipilih yang optimum, yaitu beban yang dapat dikerjakan dengan pengerahan tenaga paling efisien.
12. Gerakan ritmis seperti mendayung, mengayuh pedal, memutas roda dan lain-lain memerlukan frekuensi yang paling optimum, yang menggunakan tenaga paling sedikit. Misalnya pada frekuensi 60/menit, mengayuh pedal dirasakan ringan.
13. Apabila seorang pekerja (dengan atau tanpa beban) harus berjalan pada jalan menanjak atau naik tangga, maka derajat tanjakan optimum adalah sebagai berikut:
 - Jalan menanjak lebih kurang 10 derajat;
 - Tangga rumah lebih kurang 30 derajat;
 - Tangga lebih kurang 70 derajat(dengan anak tangga bergerak antara 20-30 cm tergantung pada pembebanan)
14. Kemampuan seseorang bekerja seharinya adalah 8-10 jam, lebih dari itu maka efisiensi dan kualitas kerja sangat menurun.

15. Waktu istirahat didasarkan kepada keperluan atas dasar pertimbangan ergonomi. Harus dihindari istirahat-istirahat sekehendak tenaga kerja, istirahat oleh karena turunnya kapasitas tubuh dan istirahat curian.
16. Beban tambahan akibat lingkungan sebaiknya ditekan menjadi sekecil-kecilnya.
17. Daya penglihatan dipelihara sebaik-baiknya terutama dengan penerangan lampu yang baik.
18. Kondisi mental psikologis dipertahankan dengan adanya premi perangsang, motivasi, iklim kerja yang baik, dan lain-lain.
19. Beban kerja dinilai dengan mengukur O₂, frekuensi nadi, suhu badan, dan lain-lainnya.
20. Batas kesanggupan kerja sudah tercapai, apabila bilangan nadi kerja mencapai angka 30/menit di atas bilangan nadi istirahat. Sedangkan nadi kerja tersebut tidak terus naik dan setelah kerja pulih kembali kepada nadi istirahat sesudah lebih kurang 15 menit.

C. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya menyeluruh di semua sektor, ditujukan pada perluasan lapangan kerja dan pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja serta perlindungan tenaga kerja.

Kebijaksanaan di bidang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja (perlindungan kerja) secara umum ditujukan pada :

1. perbaikan upah;
2. kondisi kerja dan hubungan kerja;
3. keselamatan dan kesehatan kerja; dan
4. jaminan sosial lainnya dalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh.

Untuk mewujudkan cita-cita tersebut dan sekaligus menyambut era industrialisasi menuju era global, kaitannya dengan penggunaan teknologi tinggi yang meliputi peningkatan penggunaan peralatan, bahan dan proses produksi, yang akan diikuti dengan resiko kerja yang tinggi. Untuk menghindari resiko-resiko adanya bahaya yang menyebabkan kecelakaan kerja akibat yang fatal yang menimpa tenaga kerja, diperlukan upaya peningkatan perlindungan kerja yang memadai di setiap perusahaan.

Perlindungan kerja tersebut penting bagi tenaga kerja sendiri maupun bagi perusahaan. Bagi tenaga kerja, perlindungan kerja harus menghindarkan perlakuan yang tidak sesuai dengan harkat dan martabat manusia, menjamin hak-hak tenaga kerja umumnya, dan tenaga kerja perempuan pada khususnya. Bagi perusahaan, perlindungan kerja harus dapat menghindarkan perusahaan dari kecelakaan dan timbulnya bahaya, baik bagi tenaga kerja maupun perusahaan perlindungan tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan produktivitas usaha perusahaan.

Tenaga kerja perempuan mempunyai fungsi ganda, baik sebagai pekerja/buruh dan sebagai ibu rumah tangga, yang secara naluriah ia ingin agar rumah tangganya sejahtera baik lahiriyah maupun bathiniyah. Di samping itu, tenaga kerja perempuan juga hidup dalam lingkungan masyarakatnya sehingga dituntut peranannya dalam kehidupan sosial budaya masyarakatnya. Dengan demikian, pembahasan mengenai tenaga kerja perempuan dapat ditinjau dari tiga aspek, yaitu aspek hidup kodrati sebagai perempuan, aspek yuridis sebagai tenaga kerja dan aspek sosial budaya sebagai anggota masyarakatnya.

C.1. Aspek Hidup Alami (Kodrati) Tenaga Kerja Perempuan

Suma'mur, 1976, mengemukakan bahwa perbedaan-perbedaan di antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan meliputi segi-segi sebagai berikut:

(a) fisik, yaitu ukuran dan kekuatan tubuh; (b) biologis, yaitu adanya haid, kehamilan, menopause pada perempuan; (c) sosial kultural, yaitu akibat kedudukan perempuan sebagai ibu dalam rumah tangga dan tradisi-tradisi sebagai pencerminan kebudayaan.

71)

Secara fisik, ukuran dan kekuatan otot dari tenaga kerja perempuan relatif kurang dibandingkan dengan laki-laki. Keadaan ini sebagai akibat dari pengaruh hormonal yang berbeda pada laki-laki dan perempuan. Hormon kewanitaannya menyebabkan fisik perempuan lebih halus, pertumbuhan kelengkapan tubuh kewanitaannya dan jaringan lemak di tempat-tempat di tubuh, sedangkan seorang laki-laki tidak mempunyainya. Perbedaan ini menjadi cermin kenyataan, bahwa kedua jenis kelamin ini harus saling mengisi dalam mencapai kesempurnaan atau taraf yang lebih tinggi dari kehidupan manusia.

Secara biologis : haid, hamil dan menopause adalah hidup kodrati seorang perempuan. Haid adalah perdarahan dari rahim perempuan setiap bulan dan merupakan satu kriterium dari perempuan yang normal. Siklus setiap bulan ini bervariasi di antara 20 – 35 hari. Haid merupakan ciri khas dari kedewasaan manusia perempuan ialah adanya perubahan-perubahan siklik pada alat kandungannya sebagai persiapan untuk kehamilan.

Wiknjosastro, Hanifa, 1999, mengemukakan bahwa haid adalah suatu proses yang kompleks dan harmonis meliputi *serebrum* (otak besar), hipotalamus, hipofisis, alat-alat genital, korteks adrenal, *glandula* (kelenjar) tiroidea, dan kelenjar-kelenjar lain yang kini masih membutuhkan penelitian lebih lanjut. Lamanya siklus haid yang normal atau yang dianggap siklus haid klasik adalah 28 hari ditambah atau dikurang dua atau tiga hari. Siklus ini dapat berbeda-beda pada perempuan yang

71) Suma'mur, PK, op cit, halaman 270

normal dan sehat. 72)

Walaupun haid normal tidak mengganggu pekerjaan, di Indonesia telah diatur Undang Undang Kerja (pasal 13 ayat 1), di mana tenaga kerja perempuan tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan hari kedua haidnya. Namun hal ini pelaksanaannya harus diatur dengan baik, karena penggunaan yang secara kurang tepat akan berakibat meningkatnya angka absenteisme serta gangguan kerja, terutama pada perusahaan-perusahaan dengan sebagian besar tenaga kerjanya adalah perempuan. Haid yang tidak normal dan dirasakan sakit, sering disebut *dysmenorrhoea*, sehingga tenaga kerja perempuan tidak mampu bekerja. Namun frekuensi haid tidak normal tersebut hanya 5% dari seluruh kejadian haid. Kelainan haid dapat disebabkan karena kelainan organik atau karena *psikosomatik*.

Kehamilan juga merupakan kejadian hidup kodrati perempuan, khususnya perempuan usia subur yaitu usia antara 15 – 49 tahun. Pada kehamilan normal sampai saat 6 minggu sebelum persalinan bukan suatu alasan tenaga kerja perempuan untuk tidak dapat bekerja, selama pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan cukup ringan dan dijamin tidak ada gangguan bagi kesehatan tenaga kerja yang bersangkutan. Lain halnya untuk pekerjaan-pekerjaan yang membahayakan bagi tenaga kerja perempuan yang sedang hamil, meliputi: beban pekerjaan berat terutama fisik; lingkungan fisik yang berakibat pembebanan tambahan yang cukup besar; lingkungan kimiawi yang berakibat keracunan; dan pekerjaan-pekerjaan dengan tekanan psikis dan psikologis.

Kehamilan seharusnya terus menerus diperiksa agar dapat dipelihara kehamilan yang normal. Waktu-waktu pemeriksaan setiap 4 minggu sampai umur kehamilan 28 minggu, setiap 2 minggu sampai kehamilan 32 minggu dan seterusnya setiap minggu sampai saat kelahiran. Undang-undang kerja mewajibkan cuti hamil

72) Wiknjosastro, Hanifa, dkk, *Ilmu Kebidanan*, Penerbit Yayasan Bina Pustaka Sarwono Prawirohardjo, Jakarta, 1999, halaman 33

selama 3 bulan, dimulai satu setengah bulan (6 minggu) sebelum persalinan dan satu setengah bulan sesudahnya. Dalam pelaksanaannya, banyak pengaturan yang menyimpang dari ketentuan undang undang ini, misalnya tiga bulan diberikan sesudah persalinan. Namun secara medik untuk persalinan yang normal, waktu satu setengah bulan sesudah persalinan cukup memberikan kesempatan bagi tenaga kerja perempuan yang baru melahirkan untuk pulih seperti sediakala. Masa pulih dari persalinan atau sering disebut sebagai masa nifas, biasanya memerlukan waktu 40 hari. Seandainya terjadi masa nifas yang tidak normal, maka dengan cuti sakit dari dokter, tenaga kerja yang bersangkutan dapat memperpanjang istirahatnya. Mengenai bayi, sama sekali bukan alasan medis untuk mangkir kerja. Untuk menghilangkan kekawatiran dan beban ibu yang bekerja dalam hal menyusui bayinya, dapat diusahakan tempat penitipan bayi atau anak di lokasi tempat-tempat kerja. Atau perusahaan memberikan izin kepada tenaga kerja yang bersangkutan untuk menyusui bayinya.

Perempuan sesudah mencapai usia 45 tahun atau lebih haidnya akan berhenti, keadaan ini yang disebut sebagai menopause. Saat peralihan dari keadaan haid setiap bulan kemudian menjadi tidak haid sering disertai gejala-gejala gangguan hormonal, yaitu adanya perubahan keseimbangan antara hormon estrogen dan progesteron. Biasanya disertai gejala-gejala gangguan emosional atau psikis, yaitu marah-marah, gangguan emosi, pusing, dan lain-lain. Keadaan ini biasanya prosesnya tidak lama dan kemudian akan menjadi normal kembali.

C.2. Aspek Yuridis Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan.

Aspek yuridis perlindungan kerja bagi tenaga kerja perempuan meliputi :

- Mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan memperoleh perlakuan yang sama dari pengusaha tanpa diskriminasi;

- ❑ Mempunyai hak yang sama atas upah dan jaminan sosial tenaga kerja, tanpa diskriminasi.
- ❑ Mempunyai kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
- ❑ Mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- ❑ Mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan dalam keselamatan dan kesehatan kerja;

Pasal 86 UU nomor 13 Tahun 2003 mengatur mengenai hak pekerja/buruh untuk memperoleh perlindungan kerja :

1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- c. keselamatan dan kesehatan kerja;
- d. moral dan kesusilaan; dan
- e. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat 1) dan ayat 2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan dalam keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja perempuan meliputi : waktu kerja, waktu istirahat, kerja malam hari, hak khusus perempuan, kesempatan menyusui anak pada waktu kerja, dan larangan pemutusan hubungan kerja pada waktu hamil, dan lain-lain.

Waktu kerja.

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan waktu kerja adalah sebagai berikut :

- 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1(satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
- 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1(satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja seperti yang diatur oleh undang-undang, kecuali untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang ditentukan dengan Keputusan Menteri.

Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja/buruhnya melebihi waktu kerja yang telah diatur tersebut, harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Ada persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan;
- b. Hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- c. Pengusaha wajib membayar upah kerja lembur.

Dalam UU tersebut juga diatur mengenai sanksi bagi pengusaha yang tidak melaksanakan atau melanggar ketentuan waktu kerja, yaitu berupa sanksi pidana kurungan dan/atau denda.

Waktu Istirahat dan Cuti.

Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh undang-undang.

Waktu istirahat dan cuti bagi pekerja/buruh diatur oleh Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam pasal 79, yaitu sebagai berikut :

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;

- b. Istirahat mingguan, 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu;
- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
- d. Istirahat panjang, sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ke tujuh dan ke delapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dala 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
- e. Pelaksanaan waktu istirahat tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- f. Hak istirahat panjang, hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
- g. Perusahaan tertentu tersebut diatur dengan Keputusan Menteri.

Pembatasan Kerja Malam Hari

Kerja malam hari bagi pekerja/buruh perempuan tidak dilarang dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hanya dilakukan pembatasan-pembatasan, antara lain diatur dalam pasal 76, yaitu :

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan

kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, wajib :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
5. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 3) dan ayat 4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Hak Khusus Pekerja/Buruh Perempuan.

Hak khusus bagi pekerja/buruh perempuan diatur dalam pasal 81 dan pasal 82, pasal 83 mengenai cuti haid, cuti hamil dan menyusui anak pada waktu kerja, sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan hari kedua waktu haid.
- b. Pelaksanaan ketentuan cuti haid diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- c. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

- d. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
- e. Pekerja/buruh yang anaknya masih menyusui, harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.
- f. Pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal 79, pasal 80 dan pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Larangan PHK pada waktu hamil, dan lain-lain.

Dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 ada larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh perempuan karena pekerja/buruh perempuan tersebut hamil, melahirkan anak, gugur kandungan atau menyusui bayinya.

C.3. Aspek Sosial Budaya Tenaga Kerja Perempuan.

Tenaga kerja perempuan dalam konteks kehidupannya dalam masyarakat akan terpengaruh dengan hukum adat yang berlaku serta pranata sosial tradisional yang ada di masyarakat tersebut. Hal ini akan mempengaruhi juga produktivitas tenaga kerja perempuan di tempat kerjanya.

Selain beban pekerjaan, seorang tenaga kerja perempuan yang menjadi ibu dalam suatu rumah tangga juga dibebani tugas-tugas di rumahnya yang tidak sedikit. Beban ini berupa menyediakan makanan keluarga, mengurus pendidikan anak-anak, pakaian suami dan anak-anak, kebersihan di rumah dan lain-lain adalah sejumlah pekerjaan rutin dan terus menerus. Dari keadaan ini dapat dikatakan bahwa perempuan

adalah golongan yang paling efisien dan produktif, dalam arti tugas-tugas rumah tangga tersebut pada umumnya dapat selalu selesai dari hari ke hari.

Suma'mur, 1976, mengemukakan bahwa faktor-faktor fisik, biologis dan sosial dari tenaga kerja perempuan dapat berakibat *absenteisme* (angka ketidakhadiran) yang lebih tinggi dan berarti kurang untungnya produktivitas kerja. 73).

Keadaan ini dapat dikurangi dengan antara lain: melakukan pembinaan tenaga kerja perempuan untuk menjadi karyawan yang baik, penempatan tenaga yang tepat, pemilihan tenaga kerja yang sesuai, perlidungan kerja dan penyediaan fasilitas-fasilitas yang diperlukan. Gerakan Keluarga Berencana yang telah dilaksanakan dewasa ini, dengan tujuan menjarangkan dan mengurangi jumlah kehamilan telah pula membantu tenaga kerja perempuan untuk lebih berdedikasi kepada pekerjaannya dan lebih produktif. Keluarga berencana yang telah dilaksanakan memberikan keuntungan, antara lain: keadaan fisik dan jasmani termasuk kecantikan dapat dipelihara; karier kerja dapat lebih dijamin karena dedikasi yang lebih baik dan lebih produktif; pembinaan keluarga lebih dapat dilaksanakan; kepandaian merencanakan kehidupan dan penghidupan lebih baik.

Dari berbagai pengalaman, motivasi khusus kewanitaan harus dikembangkan di tempat kerja. Lingkungan kerja tidak boleh mengganggu motivasi kewanitaan ini. Sebagai contoh, ditempat kerja perlu disediakan toilet-toilet kecantikan, terutama pada pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan "penampilan percaya diri" akan menentukan berhasilnya suatu pelayanan kepada konsumen; pemilihan penerangan yang tidak boleh merubah warna cat bibir tenaga kerja perempuan yang berada ditempat bersangkutan.

73) Suma'mur,PK., op. cit., halaman 272

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.

Setelah dilakukan penelitian di lokasi penelitian, yaitu di Kabupaten Kudus untuk mendapatkan data primer maupun data sekunder yang diperlukan, maka dapat disajikan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Profil Kabupaten Kudus, untuk mengetahui latar kehidupan di mana perusahaan-perusahaan, tenaga kerja perempuan yang akan disurvei sebagai obyek penelitian melakukan hidup bermasyarakat.
2. Pelaksanaan perlindungan kerja terhadap tenaga kerja perempuan di perusahaan besar, perusahaan sedang dan perusahaan kecil di Kabupaten Kudus dengan mengacu kepada norma-norma hukum maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pengawasan yang dilakukan dalam pelaksanaan perlindungan kerja terhadap tenaga kerja perempuan di perusahaan-perusahaan di Kabupaten Kudus oleh pemerintah, serikat pekerja maupun pihak-pihak yang terkait dengan masalah tersebut.
4. Kecukupan peraturan perundang-undangan mengenai perlindungan hukum dalam keselamatan dan kesehatan kerja untuk mengatur dan memberi perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan di Kabupaten Kudus.
5. Kendala-kendala dalam pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja di perusahaan-perusahaan di Kabupaten Kudus.

Pengambilan data dilakukan di Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus, Kantor Konferasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI),

perusahaan-perusahaan yang mewakili perusahaan besar, sedang dan kecil di Kabupaten Kudus, dan melakukan pengamatan dan wawancara kepada responden yang mewakili subyek penelitian serta terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja di perusahaan-perusahaan yang dilakukan survei.

A.1. Profil Kabupaten Kudus.

Dari data sekunder yang kami dapat dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kudus (Kudus Dalam Angka Tahun 2002), peneliti mendapatkan profil Kabupaten Kudus meliputi geografi, pemerintahan, penduduk dan tenaga kerja, industri, sosial, pertanian, perdagangan, perhubungan, keuangan dan harga.

A.1.1. Geografi.

Letak Kabupaten Kudus adalah di antara 110.36' dan 110.50' BT (Bujur Timur) serta 6.51' dan 7.16' LS (Lintang Selatan). Ke arah timur kota Semarang kurang lebih 51 km, Jarak terjauh dari barat ke timur adalah 16 km dan dari utara ke selatan 22 km.

Kabupaten Kudus sebagai salah satu Kabupaten di Propinsi Jawa Tengah, letaknya dibatasi oleh 4 (empat) daerah Kabupaten, yaitu di sebelah utara Kabupaten Jepara dan Kabupaten Pati, di sebelah timur dengan Kabupaten Pati, di sebelah selatan dengan Kabupaten Grobogan dan Kabupaten Pati, serta di sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Demak dan Kabupaten Jepara.

Secara administratif Kabupaten Kudus terbagi menjadi 9 Kecamatan dan 123 Desa serta 7 Kelurahan. Luas wilayah Kabupaten Kudus tercatat sebesar 42 515,64 hektar atau sekitar 1,31 persen dari luas Propinsi Jawa Tengah. Kecamatan yang terluas adalah Kecamatan Dawe yaitu 8.583,74 hektar (20,19 persen),

sedangkan yang paling kecil luasnya adalah Kecamatan Kota seluas 1 047,32 hektar (2,46 persen) dari luas Kabupaten Kudus.

Luas daerah Kabupaten yang ada terdiri dari 21.857,81 hektar (51,4 persen) merupakan lahan sawah dan 20.657,834 hektar (48,59 persen) adalah bukan lahan sawah.

Menurut penggunaannya lahan sawah dengan pengairan teknis seluas 4.117,39 hektar (9,68 persen) dan lainnya berpengairan setengah teknis, sederhana, tadah hujan dan lainnya. Sedangkan bukan lahan sawah yang digunakan untuk bangunan dan halaman sekitar seluas 9.296,35 hektar (21,87 persen) dari luas Kabupaten Kudus.

Ketinggian Kabupaten Kudus rata-rata + 55 m di atas permukaan laut, Curah hujan relatif rendah, rata-rata di bawah 2500 mm/tahun dan berhari hujan rata-rata 132 hari/tahun. Jumlah hari hujan terbanyak pada bulan Januari yaitu 18 hari. Curah hujan tertinggi pada bulan Januari yaitu 496 mm

Kabupaten Kudus beriklim tropis dan bertemperatur sedang, suhu rata-rata pada tahun 2002 berkisar antara 19 derajat C sampai dengan 32 derajat C.

(Sumber data : Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus, Kudus Dalam Angka 2002).

A.1.2. Pemerintahan.

Pembagian administrasi Kabupaten Kudus adalah sebagai berikut :

- Terdiri atas 9 wilayah kecamatan, yaitu : Kecamatan Kota, Kecamatan Jati, Kecamatan Undaan, Kecamatan Bae, Kecamatan Gebog, Kecamatan Kaliwungu, Kecamatan Jekulo, Kecamatan Dawe dan Kecamatan Mejobo.
- Terbagi dalam 130 wilayah desa/kelurahan, 321 dusun, 3.466 RT dan 650 RW.

A.1.3. Penduduk dan Tenaga Kerja.

Jumlah penduduk Kabupaten Kudus berdasarkan registrasi penduduk pada tahun 2002 tercatat sebesar 686.728 jiwa, terdiri dari 337.847 jiwa laki-laki (49,20 persen) dan 348.881 jiwa perempuan (50,80 persen).

Apabila dilihat penyebaran penduduknya, maka daerah kecamatan yang paling tinggi prosentasenya adalah Kecamatan Kota sebesar 13,76 persen dari jumlah penduduk yang ada di Kabupaten Kudus, kemudian berturut-turut Kecamatan Dawe 12,61 persen, Kecamatan Gebog 12,31 persen, sedangkan Kecamatan yang terkecil jumlah penduduknya adalah Kecamatan Bae sebesar 8,18 persen.

Bila diperhatikan perbandingan jumlah penduduk laki-laki dan perempuan, maka diperoleh rasio jenis kelamin pada tahun 2002 sebesar 96,84, yang berarti bahwa setiap 100 penduduk perempuan terdapat 97 penduduk laki-laki. Artinya penduduk perempuan lebih banyak dari penduduk laki-laki. Di semua Kecamatan angka rasio jenis kelamin berkisar antara 95 dan 99.

Kepadatan penduduk dalam kurun waktu lima tahun terakhir (1998 – 2002) cenderung mengalami kenaikan seiring dengan kenaikan jumlah penduduk. Pada tahun 2002 tercatat sebesar 1.615 jiwa per kilometer persegi. Di sisi lain persebaran penduduk masih belum merata. Kecamatan Kota merupakan kecamatan yang terpadat penduduknya, yaitu 9.025 jiwa per km² dan Kecamatan Undaan paling rendah kepadatan penduduknya, yaitu 875 jiwa per km².

Jumlah rumah tangga sebanyak 157.398 dan diperoleh rata-rata jumlah anggota keluarga / rumah tangga sebesar 4,4, lebih kecil bila dibandingkan dengan angka tahun sebelumnya yaitu 4,5.

Jumlah kelahiran selama tahun 2002 sebanyak 10.625 bayi, terdiri dari 5.519 bayi laki-laki dan 5.106 bayi perempuan. Pada tahun 2002 diperoleh angka kelahiran kasar sebesar 15,56, terdapat kenaikan jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu sebesar 13,51. Sedangkan jumlah kematian selama tahun 2002 sebanyak 4 074 jiwa terdiri dari 2.202 laki-laki (55,52 persen) dan 1.812 perempuan (44,74 persen).

Banyaknya penduduk menurut kelompok umur dan jenis kelamin di Kabupaten Kudus pada tahun 2002, menurut data sekunder yang peneliti ambil dari BPS Kabupaten Kudus adalah sebagai mana dalam tabel berikut :

Tabel III – 1. Jumlah Penduduk Kabupaten Kudus Tahun 2002
Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin

Kelompok Umur	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	2	3	4
00 – 04	29 117	28 658	56 775
05 – 09	33 533	34 303	67 836
10 – 14	37 764	38 328	76 092
15 – 19	39 555	36 737	76 292
20 – 24	33 115	34 647	67 762
25 – 29	30 334	33 729	64 063
30 – 34	27 750	27 107	54 857
35 – 39	24 674	25 169	49 843
40 – 44	19 262	19 831	39 093
45 – 49	15 676	16 417	32 093
50 – 54	14 142	15 251	29 393
55 – 59	12 129	13 166	25 295
60 – 64	9 061	10 377	19 438
65 – 69	5 758	6 719	12 477
70 – 74	4 065	4 584	8 649
75 +	2 912	3 858	6 770
Jumlah	337 847	348 881	686 728

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus.

Menurut Badan Pusat Statistik, penduduk usia kerja didefinisikan sebagai penduduk yang berumur 10 tahun ke atas dan dibedakan sebagai angkatan kerja

dan bukan angkatan kerja. Sedangkan menurut responden peneliti dari Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (K SPSI), berdasarkan Undang-undang Nomor 51 Tahun 1951, bahwa umur 14 tahun adalah buruh anak, umur 14 – 18 tahun adalah buruh pemuda dan umur 18 keatas adalah buruh dewasa.

Sektor industri masih menjadi gantungan hidup tenaga kerja di Kabupaten Kudus, sekitar 38,63 persen mempunyai lapangan usaha di sektor tersebut. Sektor lainnya adalah sektor perdagangan dan sektor pertanian, masing-masing sebesar 17,81 persen dan 16,85 persen.

A.1.4. Industri.

Sektor industri merupakan sektor utama dalam pembangunan perekonomian di Kabupaten Kudus, menurut Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) Cabang Kabupaten Kudus, sektor industri dibedakan menjadi industri besar, industri sedang, industri kecil dan industri rumah tangga, yaitu :

- Industri besar, mempekerjakan lebih dari 1000 tenaga kerja;
- Industri sedang, mempekerjakan 500 – 1000 tenaga kerja;
- Industri kecil, mempekerjakan sampai 500 tenaga kerja.

Perusahaan industri besar dan sedang di Kabupaten Kudus tahun 2002 tercatat sebanyak 227 perusahaan dengan menyerap 62.970 orang tenaga kerja. Dilihat dari jenis komoditi industri, perusahaan industri tembakau sebanyak 27 persen, konveksi 26 persen dan industri makanan sebanyak 14 persen, selebihnya jenis komoditi industri lainnya.

Penyerapan tenaga kerja terbesar masih dari industri tembakau yaitu sebesar 73 persen, industri kertas 13 persen dan industri tekstil 4 persen, sisanya 10 persen terserap dalam industri lainnya.

Jumlah industri besar dan sedang menurut Kecamatan di Kabupaten Kudus tahun 2002 dapat di lihat dalam tabel berikut :

Tabel III - 2 : Jumlah Industri Besar Sedang Menurut Kecamatan
Di Kabupaten Kudus Tahun 2002

No	Kecamatan	Besar		Sedang	
		Usaha	Tenaga Kerja	Usaha	Tenaga Kerja
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Kaliwungu	14	10 594	23	680
2	Kota	18	16 804	67	2 147
3	Jati	13	9 706	19	613
4	Undaan	0	0	0	0
5	Mejobo	2	2 340	4	161
6	Jekulo	6	2 338	5	133
7	Bae	6	5 570	8	434
8	Gebog	8	10 369	30	889
9	Dawe	1	104	3	88
	Jumlah	68	57 825	159	5 145

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus.

Usaha industri kecil dan kerajinan rumahtangga di Kabupaten Kudus pada tahun 2002 mengalami kenaikan 2,43 persen, yaitu dari 12.428 unit perusahaan pada tahun sebelumnya menjadi 12.730 unit , sedangkan tenaga kerja naik 2,9 persen, dari 45.260 orang menjadi 46.565 orang pada tahun 2002. Secara keseluruhan jumlah tenaga kerja mengalami kenaikan 0,58%

Jumlah industri kecil dan kerajinan rumahtangga menurut Kecamatan di Kabupaten Kudus tahun 2001 – 2002 dapat di lihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel III – 3 : Jumlah Industri Kecil dan Kerajinan Rumah tangga
Menurut Kecamatan Di Kabupaten Kudus Tahun 2001 – 2002

No	Kecamatan	2001		2002	
		Unit	Tenaga Kerja	Unit	Tenaga Kerja
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Kaliwungu	1 484	6 569	1 694	6 584
2	Kota	2 036	12 414	2 426	12 643
3	Jati	1 344	4 114	1 321	4 236
4	Undaan	591	1 641	599	1 666
5	Mejobo	1 843	4 422	1 743	4 297
6	Jekulo	983	3 256	976	1 134
7	Bae	944	4 541	926	4 426
8	Gebog	799	4 107	809	4 536
9	Dawe	2 404	4 196	1 236	5 043
	Jumlah	12 428	45 260	12 730	46 565

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus.

Industri besar dan industri sedang di Kabupaten Kudus, dibagi menjadi milik pemerintah dan milik swasta. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Kabupaten Kudus berbentuk PT (Persero) dan Perusda. Sedangkan milik swasta berbentuk PT, CV, NV, Firma dan Perseorangan.

Jumlah perusahaan industri besar dan sedang menurut jenis industri dan bentuk badan hukum di Kabupaten Kudus dalam tahun 2002 dapat di lihat dalam tabel berikut :

Tabel III – 4 : Banyaknya Perusahaan Industri Besar/Sedang menurut Jenis Industri dan Bentuk Badan Hukum Di Kabupaten Kudus Tahun 2002

No	Jenis Industri	BUMN/ PT/ Persero/ Perusda	PT	CV	Firma	NV	Perse orang an	Jum lah
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Makanan	1	0	0	0	0	32	33
2	Tembakau	0	33	1	1	1	26	62
3	Tekstil	0	4	0	0	0	0	4
4	Konveksi	0	1	1	0	0	56	58
5	Alat-alat Rumahtangga/ Kerja	0	2	5	0	0	22	29
6	Perceetakan, Penerbitan, Kertas	1	13	1	0	0	6	21
7	Semen, Batu, Kapur, Barang dari Semen	0	0	0	0	0	8	8
8	Elektronika/ Komp	0	2	0	0	0	0	2
9	Barang kimia, Jamu	0	1	0	0	0	2	3
10	Plastik	0	3	0	0	0	3	6
11	Perkebunan	1	0	0	0	0	0	1
	Jumlah	3	59	8		1	155	227

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus.

Jumlah perusahaan industri besar dan sedang menurut jenis industrinya dan jumlah tenaga kerjanya di kabupaten Kudus dalam tahun 2002 dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel III - 5: Banyaknya Perusahaan Industri Besar/Sedang menurut Jenis Industri dan Jumlah Tenaga Kerja Di Kabupaten Kudus Tahun 2002

No	Jenis Industri	Banyak nya Peru sahaan	Banyaknya Tenaga Kerja
(1)	(2)	(8)	(9)
1	Makanan	33	1 183
2	Tembakau	62	46 210
3	Tekstil	4	2 415
4	Konveksi	58	1 123
5	Alat-alat Rumah tangga/Kerja	29	1 006
6	Percetakan, Penerbitan, Kertas	21	8 113
7	Semen, Batu, Kapur, Barang dari Semen	8	206
8	Elektronika/ Komp	2	2 143
9	Barang kimia, Jamu	3	112
10	Plastik	6	423
11	Perkebunan	1	36
	Jumlah	227	62 970

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus.

Menurut Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus, perusahaan / industri di Kabupaten Kudus dirinci menjadi 9 sektor, yaitu sektor 1 pertanian, perkebunan, dan perikanan; sektor 2 sektor pertambangan; sektor 3 indurtri pengolahan; sektor 4 listrik, gas dan air; sektor 5 bangunan; sektor 6 perdagangan; sektor 7 angkutan; sektor 8 jasa keuangan; dan sektor 9 jasa

kemasyarakatan, perbengkelan dan lain-lain. Sebagai hasil survei peneliti di Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus didapatkan jenis komoditi, jumlah perusahaan dan jumlah tenaga kerja sebagaimana tabel berikut :

Tabel III – 6 : Banyaknya Perusahaan dan Jumlah Tenaga Kerja Menurut Sektor dan Jenis Komoditi Di Kabupaten Kudus Tahun 2002

Sektor	Jenis Komoditi	Jumlah Perusahaan	Juml Tenaga Kerja	Keterangan
1	Pertanian, Perkebunan, Perikanan.	6	99	
2	Pertambangan	0	0	
3	Industri Pengolahan	310	84 805	
4	Listrik, Gas, Air	2	206	
5	Bangunan	24	589	
6	Perdagangan	40	1 494	
7	Angkutan	32	2 274	
8	Jasa Keuangan	24	830	
9	Jasa Kemasy, Perbengkelan, dll.	49	1 993	
	Jumlah	487	92 290	

Sumber : Kantor Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Kudus, April 2002.

A.1.5. Sosial.

Pendidikan dan kebudayaan.

Dari data sekunder yang didapat peneliti dari BPS Kabupaten Kudus, didapatkan bahwa penduduk yang bersekolah di tingkat pra sekolah (TK) mengalami kenaikan dibandingkan tahun ajaran sebelumnya, yaitu naik sekitar 4,79

persen. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian masyarakat untuk mempersiapkan anaknya ke jenjang sekolah dasar sangat tinggi.

Penduduk yang bersekolah, secara umum mengalami fluktuasi selama periode tahun pelajaran 1997/1998 – 2001/2002, hal ini dapat dilihat dari banyaknya murid di beberapa jenjang pendidikan yang mengalami kenaikan dan penurunan. Pada tingkat pendidikan dasar (SD) jumlah murid mengalami penurunan sebesar 1,37 persen di bawah tahun pelajaran sebelumnya dan jenjang pendidikan SLTA (Sekolah Lanjutan Tingkat Atas) turun 0,27 persen, sedangkan pendidikan SLTP (Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama) mengalami peningkatan sebesar 0,03 persen.

Peningkatan jumlah penduduk yang bersekolah, tentunya harus diimbangi dengan penyediaan sarana fisik dan jumlah tenaga guru yang memadai. Dalam kurun waktu lima tahun terakhir, guru SD rata-rata turun 1,45 persen tiap tahun, guru SLTP naik 1,98 persen dan guru SLTA rata-rata turun 1,37 persen per tahun.

Jumlah Perguruan Tinggi / Universitas pada tahun akademik 2001/2002 tercatat ada dua buah, yaitu Universitas Muria Kudus (UMK) dan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN), sedangkan Tingkat Akademi ada 4 (empat) buah yaitu Akademi Keperawatan Pemda Kudus, Akademi Kebidanan Pemda Kudus, Akademi Keperawatan Muhammadiyah Kudus dan Akademi Keperawatan Karya Husada Kudus. Banyaknya mahasiswa pada lima tahun terakhir cenderung meningkat, pada tahun 2002 tercatat jumlah mahasiswa 4 452 orang dengan didukung 124 dosen, dan pada tahun yang sama telah berhasil meluluskan sebanyak 610 mahasiswa.

Kesehatan.

Peningkatan sarana kesehatan sangat diperlukan sebagai upaya dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat. Selain Pemerintah, peran swasta dalam

menunjang sarana kesehatan cukup tinggi. Pada tahun 2002 untuk jumlah rumah sakit Pemerintah sebanyak 1 buah, rumah sakit swasta ada 2 buah. Jumlah tempat tidur rumah sakit swasta lebih tinggi, yaitu 416 buah dan rumah sakit Pemerintah 234 buah.

Sarana kesehatan lainnya adalah Puskesmas, jumlahnya 18 buah, artinya tiap kecamatan terdapat 2 buah Puskesmas. Sarana kesehatan lainnya adalah Puskesmas Pembantu, Puskesmas Perawatan, Puskesmas Keliling dan Balai Pengobatan yang tersebar di seluruh wilayah kecamatan di Kabupaten Kudus.

Di Kabupaten Kudus terdapat 25 apotik dan 17 toko obat, namun belum semua kecamatan terdapat apotik.

Agama.

Terdapat 504 buah masjid, 1.561 mushola/langgar, 20 gereja kristen, 4 buah gereja katolik dan 9 buah vihara.

A.1.6. Pertanian.

Pertanian Tanaman Pangan.

Produksi padi pada tahun terakhir mencapai 1.390.730 kwintal, lebih rendah 8,48 persen dibanding tahun sebelumnya. Jika dilihat rata-rata produktivitas padi mencapai 50,88 kwintal setiap hektar, turun 4,56 persen (53,31 kwintal per hektar dibanding tahun sebelumnya. Menurunnya luas panen sebesar 4,21 persen pada tahun tersebut merupakan salah satu faktor menurunnya produksi padi. Luas panen terluas adalah Kecamatan Undaan yaitu 9.401 hektar, merupakan kecamatan penyandang pangan dengan produksi sebesar 478.940 kwintal atau 34,44 persen dari total produksi di Kabupaten Kudus.

Perkebunan.

Jenis tanaman perkebunan rakyat di Kabupaten Kudus yang mempunyai luas areal cukup luas adalah antara lain : kelapa, tebu, kapok, kopi, cengkeh dan kapas. Produksi perkebunan rakyat yang cukup besar adalah kelapa, tebu, kapok dan kopi. Untuk tahun terakhir produksi perkebunan rakyat yang mengalami penurunan hanyalah kako dan sebagian lainnya mengalami peningkatan produksi.

Peternakan.

Subsektor peternakan terbagi menjadi ternak besar, ternak kecil dan ternak unggas. Ternak besar yaitu sapi (perah/potong), kerbau dan kuda. Ternak kecil yaitu kambing, domba dan babi. Ternak unggas terdiri dari ayam, itik dan burung puyuh. Populasi ternak besar maupun ternak kecil pada umumnya mengalami penurunan pada tahun terakhir, demikian pula ternak unggas, dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Perikanan.

Subsektor perikanan di Kabupaten Kudus hanya ada budidaya perikanan darat. Pada tahun terakhir produksi budidaya / kolam tercatat 1.756,98 kwintal, naik sebesar 10,33 persen dibanding tahun sebelumnya. Komoditas terbesar produksinya adalah ikan lele dumbo sebanyak 1.633,29 kwintal atau 94,67 persen dari total produksi. Produksi ikan perairan umum di Kabupaten Kudus tercatat 424,46 kwintal atau naik 17,74 persen dibanding tahun sebelumnya.

Kehutanan.

Luas areal hutan yang ada baik untuk hutan produksi, hutan lindung maupun lainnya pada tahun terakhir tidak mengalami perubahan atau relatif konstan dibandingkan tahun sebelumnya. Produksi hasil hutan mengalami penurunan drastis adalah produksi kayu jati dan getah pinus.

A.1.7. Perdagangan.

Potensi ekonomi suatu daerah khususnya sektor perdagangan dapat diketahui dari banyaknya pasar yang ada. Pasar merupakan media pertemuan antara penjual dan pembeli, sehingga makin ramai transaksi terjadi berarti makin tinggi pula potensi sektor perdagangan.

Selama lima tahun terakhir, banyaknya pasar yang ada di Kabupaten Kudus relatif tetap yaitu 24 buah, terdiri dari 22 pasar umum dan 2 buah pasar hewan. Jumlah tersebut merupakan jumlah yang cukup besar jika dibandingkan dengan jumlah kecamatan yang ada, atau rata-rata per kecamatan ada 2 buah pasar.

Untuk konsumsi bahan bakar minyak tanah, selama tahun 2002 yang lalu tercatat 17,99 juta liter atau mengalami penurunan sebesar 7,15 persen dibanding tahun sebelumnya. Jika dilihat per bulan, konsumsi rata-ratanya adalah 1,50 juta liter.

Pita cukai rokok yang dihasilkan oleh Kabupaten Kudus selama tahun 2002 tercatat sebesar 1,786 triyun rupiah. Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya ada kenaikan sebesar 48,83 persen. Nilai tersebut dihasilkan dari SKM (Sigaret Kretek Mesin) sebanyak 1,096 triyun rupiah atau 61,31 persen, SKT (Sigaret Kretek Tangan) sebanyak 0,690 triyun rupiah atau 38,63 persen dan rokok klobot sebanyak 0,618 milyar rupiah atau 0,06 persen.

Potensi ekspor dari berbagai jenis komoditi yang ada juga meningkat sangat tajam. Pada tahun terakhir nilai ekspor tercatat US \$ 36.803.280,12 dengan volume 15.399 ton, dibanding tahun sebelumnya nilai ekspor tercatat US \$ 28.553.071,07. Tiga komoditas ekspor dengan kontribusi yang besar berturut-turut

adalah kertas dan produk kertas (27,63 %), rokok kretek (24,21 %) dan garmen (14,45 %). Nilai ekspor terkecil adalah komoditas zigarett roller sebesar US \$ 1.178.840,44.

Kondisi hotel dari tahun ke tahun masih terbilang tetap. Jumlah hotel ada pada tahun 2002 sebanyak 13 buah yang terkonsentrasi di tiga kecamatan yaitu Kecamatan Kota, Kecamatan Jati dan Kecamatan Dawe, terdiri dari 2 hotel berbintang dan 11 hotel non bintang. Kamar yang tersedia sebanyak 271 buah kamar 7 buah diantaranya berkelas Suite, dengan jumlah tempat tidur sebanyak 474 buah dan jumlah karyawan 189 orang. Tingkat penghunian kamar pada tahun terakhir rata-rata 34,52 persen, tertinggi pada bulan Juli yaitu 41,90 persen dan terendah pada bulan Februari yaitu 28,13 persen. Tingkat Penghunian Tempat Tidur tercatat rata-rata sebesar 37,07 persen per bulannya, dan rata-rata lama menginap tamu hotel sebesar 1,12 malam.

A.1.8. Perhubungan.

Di Kabupaten Kudus terdapat tiga penggolongan status jalan, di mana masing-masing dikelola secara terpisah, jalan negara, jalan Propinsi dan jalan Kabupaten, dengan panjang keseluruhan 546,575 km. Jalan Negara yang melewati Kabupaten Kudus, adalah jalur pantura (pantai utara) yang disebut juga jalan Daendels, yang membelah Kabupaten Kudus sepanjang 21,765 km atau 3,98 persen dari total panjang jalan, jalan Propinsi sepanjang 42,430 km atau 7,76 persen dan jalan kabupaten sepanjang 482,380 km atau 88,26 persen.

Pada tahun terakhir, jumlah kendaraan bermotor di Kabupaten Kudus, khususnya jenis bus dan truk masing-masing sebanyak 835 unit dan 1 848 unit,

jumlah tersebut mengalami kenaikan di banding tahun sebelumnya, yaitu sebesar 2,20 persen untuk bus dan 7,94 persen untuk jenis truk.

Prasarana Kantor Pos di Kabupaten Kudus terdapat 1 unit Kantor Pos di Kecamatan Kota dan masing-masing 1 unit kantor pos pembantu di kecamatan lainnya. Besarnya wesel pos yang dikirim maupun yang diterima cukup besar yaitu masing-masing sebesar 12,1 milyard dan 6,975 millayrd rupiah.

A.1.9. Keuangan dan Harga.

Pendapatan dari pajak bumi bangunan (PBB) pada tahun 2002 terkumpul 2,135 milyard rupiah, yang dihimpun dari 297.501 wajib pajak. Jika dibandingkan tahun sebelumnya sebasr 1,942 milyard rupiah, ada kenaikan sebesar 9,92 %.

Disamping itu, Kabupaten Kudus merupakan penghasil cukai tembakau yang sangat potensial bagi negara, yaitu sebesar 2,019 trilyun rupiah, yang terdiri dari cukai tembakau 99,22 persen, cukai lainnya 0,003 persen, dan penerimaan lainnya 0,78 persen.

Penerimaan PPN dan PPh pada tahun 2002 sebesar 543,61 milyard rupiah, berasal dari PPN hasil tembakau sebesar 97,66 persen, PPN Import 0,77 persen dan PPh pasal 22 sebesar 1,57 persen.

Dari sisi perbankan, kredit umum pedesaan adalah sebesar 15,668 milyard rupiah dengan jumlah peminjam 3.666 orang. Kredit Usaha Tani (KUT) dengan jumlah pinjaman seluruhnya 393,833 juta rupiah.

Jumlah koperasi di Kabupaten Kudus ada 25 unit terdiri dari kopersai simpan pinjam 6 unit, KUD 9 unit, fungsional 125 unit, dan lainnya 110 unit, yang semuanya berstatus badan hukum. Jumlah anggota koperasi secara keseluruhan

adalah 101.425 orang. Dari jenis usaha koperasi, ada 203 unit simpan pinjam, 156 unit serba usaha, dan pertokoan dan waserba 44 unit.

Stabilitas kegiatan perekonomian suatu daerah dapat dilihat dari tingkat kestabilan harga-harga barang / jasa di daerah tersebut. Untuk mengukur tingkat kestabilan harga komoditas barang / jasa secara umum digunakan angka inflasi yang menggambarkan perkembangan harga dari waktu ke waktu dan dalam ruang lingkup tertentu. Secara umum inflasi/kenaikan harga seluruh komoditas sembako dalam tahun 2002 sebesar 7,70 persen. Angka / laju inflasi tahun 2002 di Kabupaten Kudus adalah sebesar 9,93 persen. Walaupun angka ini belum mencapai 2 digit, namun cukup tinggi bila dibandingkan tahun sebelumnya, yaitu hanya sebesar 1,61 persen.

A. 2. Pelaksanaan Peraturan Perundangan Yang Dibuat Pemerintah terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan di Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di Kabupaten Kudus, peneliti melakukan survei di Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus, Pengurus Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) Kabupaten Kudus, Pengurus Perusahaan (Perusahaan Besar, Perusahaan Sedang dan Perusahaan Kecil), serta wawancara dengan tenaga kerja perempuan di masing-masing perusahaan tersebut.

Peneliti melakukan wawancara dengan pengurus perusahaan dan tenaga kerja perempuan yang ada di masing-masing perusahaan, yaitu PT Jarum Kudus (Perusahaan Rokok), PT Nojorono Kudus (Perusahaan Rokok), PT Sariwarna Kudus (Perusahaan Pemintalan Benang), PR Sukun (Perusahaan Rokok),

Perusahaan Jamu Klanceng. Perusahaan yang disurvei tersebut mewakili perusahaan besar, perusahaan sedang dan perusahaan kecil.

Tabel III-7 : Daftar Perusahaan Yang Dilakukan Survei dan Jumlah Tenaga Kerja di Perusahaan Yang Disurvei

No	Nama Perusahaan	Jenis Usaha	Juml Tenaga Kerja		
			Laki2	Peremp	Juml
1	PT Djarum Kudus	Rokok	7.415	66.735	74.150
2	PT Nojorono Kudus	Rokok	1.650	8.250	9.900
3	PR Sukun	Rokok	700	6.300	7.000
4	PT Sariwarna Kudus	Pemintalan	303	514	817
5	Perush Jamu Klanceng	Jamu	20	48	68

Menurut Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus, penentuan jenis perusahaan tidak ada kriterianya, namun menurut Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) perusahaan dipisahkan menjadi sektor-sektor, yaitu menurut jenis komoditi usahanya, menurut jumlah tenaganya, dan menurut jumlah modalnya. Perusahaan dibedakan menjadi industri besar, industri sedang dan industri kecil, dengan kriteria sebagai berikut :

- Industri besar, mempekerjakan lebih dari 1000 tenaga kerja.
- Industri sedang, mempekerjakan 500 sampai 1000 tenaga kerja.
- Industri besar, mempekerjakan sampai 500 tenaga kerja.

Untuk melengkapi penelitian ini, peneliti juga melakukan wawancara dengan tenaga kerja perempuan di masing-masing perusahaan yang disurvei, yaitu untuk lebih meyakinkan bagaimana pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja perempuan.

Tabel III-8 : Daftar Tenaga Kerja Perempuan Yang di Wawancara.

No	Nama Perusahaan	Jenis Pekerjaan responden	Jumlah responden
1	PT Djarum Kudus	Giling, harian, batil	3
2	PT Nojorono Kudus	Giling, harian, borong	3
3	PR Sukun	Operator SKT, harian, borong	3
4	PT Sariwarna Kudus	Operator mesin, administrasi, kantin	3
5	Perush Jamu Klanceng	Giling, pengepakan, administrasi	3

Responden rata-rata telah berkeluarga dan mempunyai anak antara 1 sampai 3 orang. Dalam melaksanakan pekerjaannya, mereka dapat membagi waktu untuk pekerjaannya di perusahaan serta untuk keluarga dan anak, antara lain untuk pekerjaan-pekerjaan rumah tangga sebagai berikut :

- mencuci pakaian,
- menyiapkan sarapan pagi untuk keluarga,
- menyiapkan keperluan anak sekolah,
- menyiapkan keperluan suami bekerja,
- menyiapkan makan malam untuk keluarga,
- membantu belajar anak dan menemani anak nonton TV, dan
- pekerjaan rumah tangga lainnya.

Mereka bekerja di perusahaannya antara 3 tahun sampai 26 tahun, alasan mereka betah bekerja antara lain :

- perusahaan dekat dengan rumah tinggalnya,
- untuk bekerja di lain tempat sudah tidak memungkinkan,
- untuk menunjang kebutuhan keluarga,

- untuk keluar dari pekerjaan, belum tentu ada lowongan atau perusahaan lain yang mau menerima,
- mencari nafkah untuk menambah kebutuhan keluarga,
- karena perusahaan ini baik,
- sudah cocok di perusahaannya,
- meringankan beban suami,
- perusahaan selalu meningkatkan kesejahteraan karyawan,
- membantu kesejahteraan keluarga.

Lama bekerja tenaga kerja perempuan yang diwawancarai di masing-masing perusahaan adalah sebagai berikut :

- PT Djarum Kudus sebanyak 2 (dua orang) masing-masing telah bekerja 3 tahun dan 5 tahun.
- PT Nojorono Kudus sebanyak 3 (tiga) orang masing-masing telah bekerja 11 tahun, 7 tahun dan 15 tahun.
- PR Sukun Kudus sebanyak 3 (tiga) orang masing-masing telah bekerja 18 tahun, 15 tahun dan 18 tahun.
- PT Sariwarna Kudus sebanyak 3 (tiga) orang masing-masing telah bekerja 15 tahun, 21 tahun dan 26 tahun.
- Perusahaan Jamu Klanceng Kudus sebanyak 3 (tiga) orang masing-masing telah bekerja 6 tahun, 7 tahun dan 20 tahun.

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di perusahaan besar, perusahaan sedang dan perusahaan kecil di Kabupaten Kudus dengan mengacu kepada norma-norma hukum maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku, dapat disajikan sebagai berikut.

4. Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Perlindungan bagi tenaga kerja perempuan tersebut dilaksanakan sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Deklarasi Universal tentang Hak-hak Asasi Manusia (*The Universal Declaration of Human Right*), yang telah diterima secara bulat oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa Bangsa pada tanggal 10 Desember 1948.

Di bidang ketenagakerjaan internasional, penghargaan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja dikenal melalui 8 (delapan) konvensi dasar *International Labour Organization* (ILO). Konvensi dasar ini terdiri atas 4 (empat) kelompok, yaitu :

1. Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98);
2. Diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100 dan No.111);
3. Kerja Paksa (Konvensi ILO Nomor 29 dan Nomor 105);
4. Perlindungan Anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182).

Hasil wawancara dengan berbagai responden dalam penelitian ini didapatkan fakta bahwa pelaksanaan perlindungan pekerja / buruh terhadap hak berserikat dan demokrasi di tempat kerja berjalan cukup baik. Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) Tingkat Cabang Kabupaten Kudus cukup proaktif dalam bernegosiasi dengan pihak pengusaha/perusahaan agar kehidupan berorganisasi atau berserikat di tingkat perusahaan dapat berjalan dengan baik, sehingga suasana demokrasi di tempat kerja dapat berjalan.

Penelitian difokuskan pada pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja / buruh dalam keselamatan dan kesehatan kerja khususnya terhadap pekerja / buruh perempuan. Dalam pelaksanaan perlindungan kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 87 yaitu pengusaha / perusahaan diwajibkan untuk

melaksanakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diwajibkan kepada perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih, dan atau perusahaan yang mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja. Kewajiban tersebut dilaksanakan di perusahaan-perusahaan besar dan perusahaan sedang. Di perusahaan kecil pada umumnya belum diterapkan secara penuh. Dalam menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, perusahaan-perusahaan tersebut melakukan hal-hal sebagai berikut :

- a. Menetapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dan menjamin komitmen terhadap penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- b. Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan mencapai kebijakan, tujuan dan sasaran keselamatan dan kesehatan kerja.

- d. Mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.
- e. Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan Sistem Manajemen K3 secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan-perusahaan tersebut belum pernah dilakukan audit sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja oleh badan audit yang berwenang.

Sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan petugas Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus bahwa pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja di tingkat perusahaan : tidak dibedakan antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan; antara perusahaan kecil, perusahaan sedang dan perusahaan besar. Demikian pula di sektor *informal* (*home industry*, usaha keluarga, dan lain-lain) berlaku sama seperti perusahaan-perusahaan lain, karena pada dasarnya di sektor *informal* ada hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja (pekerja).

Pada dasarnya pelaksanaan perlindungan tenaga kerja berlaku sama antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan (Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-02/MEN/1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dan Penyelenggaraan Kesehatan Kerja). Yang membedakan dalam perlindungan tenaga kerja adalah sifat kodratnya tenaga kerja perempuan, yang mendapat perlakuan khusus dalam hal :

- Ada pembatasan untuk bekerja pada malam hari (jam 10 malam sampai dengan jam 5 pagi);

- Tidak boleh bekerja dalam tambang, lubang dalam tanah atau tempat lain untuk mengambil logam atau bahan-bahan lain dari dalam tanah;
- Tidak boleh menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatannya, dan
- Pekerjaan yang menurut sifat, tempat dan keadaannya berbahaya bagi kesusilaannya;
- Tidak boleh diwajibkan kerja pada hari pertama dan kedua waktu haid;
- Diberi istirahat pada waktu akan melahirkan dan sesudah melahirkan atau gugur kandungan;
- Diberi kesempatan untuk menyusui anaknya selama waktu kerja.

Sanksi yang diberikan kepada perusahaan apabila ada perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban-kewajibannya dalam pelaksanaan perlindungan pekerja/buruh dalam keselamatan dan kesehatan kerja, adalah sanksi pidana bagi semua perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan-ketentuan di bidang ketenagakerjaan, melalui prosedur yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perusahaan-perusahaan yang melaksanakan kewajiban dengan baik sesuai dengan ketentuan perlindungan tenaga kerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja diberikan penghargaan dari Pemerintah, yaitu berupa :

- a. *Zero Excident*, yaitu penghargaan kepada perusahaan yang dapat mencapai tidak ada kecelakaan kerja selama 3 tahun.
- b. Penghargaan dalam Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha (majikan) dengan pekerja (buruh), diperoleh fakta dalam penelitian bahwa bila ada perselisihan antara

tenaga kerja dan pengusaha/perusahaan, dalam hal tidak dipenuhinya hak-hak tenaga kerja dan kewajiban pengusaha, maka diselesaikan sebagai berikut :

- Perselisihan ada dua macam, yaitu perselisihan hak dan perselisihan kepentingan.
- Perselisihan hak, berarti bersifat normatif, bila hak normatif tidak dipenuhi oleh perusahaan, maka merupakan pelanggaran oleh perusahaan.

Penanganannya adalah dengan upaya paksa, dibuatkan Berita Acara Pemeriksaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

- Perselisihan kepentingan :
 - a. Penyelesaiannya secara Bi Partit, yaitu di tingkat perusahaan.
 - b. Bila di tingkat perusahaan tidak selesai, mengadu ke Kantor Tenaga Kerja, difasilitasi oleh Pegawai Perantara, putusannya bersifat anjuran.
 - c. Salah satu pihak tidak menerima, diajukan atau naik banding ke P4D (Panitia Penyelesaian Perselisian Perburuhan Daerah).
 - d. Putusan di tingkat P4D bersifat mengikat kedua belah pihak, tidak puas dapat mengajukan banding ke P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat).
 - e. Putusan di tingkat P4P juga mengikat kedua belah pihak, tidak puas dapat mengajukan banding ke Menteri Tenaga Kerja.

Pelaksanaan perlindungan tenaga kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, dilaksanakan dengan mengingat bahwa setiap tenaga kerja dan orang lain yang berada di tempat kerja mendapat perlindungan atas keselamatannya, dan agar setiap sumber produksi dapat dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien, maka :

- a. Pengurus perusahaan tempat kerja wajib membina tenaga kerja, memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat dan ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja;

b. Pembinaan bagi tenaga kerja baru, yaitu menunjukkan dan menjelaskan :

- Kondisi dan bahaya serta kemungkinan yang dapat timbul di tempat kerja;
- Semua pengaman dan alat-alat perlindungan yang diharuskan di tempat kerja;
- Alat pelindung diri (APD) yang diharuskan bagi tenaga kerja bersangkutan;
- Cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaan.

Hak-hak dan kewajiban yang harus diperoleh tenaga kerja dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu :

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Memakai alat-alat pelindung diri yang diwajibkan;
- c. Memenuhi dan mentaati syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- d. Meminta kepada pengurus tempat kerja agar dilaksanakan semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja;
- e. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat pelindung diri yang diwajibkan diragukan olehnya.

Fakta yang didapatkan dari responden di Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus, bahwa kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak pengurus perusahaan dalam keselamatan dan kesehatan kerja adalah memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja sesuai dengan pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Syarat-syarat keselamatan kerja ini dimaksudkan untuk :

- a. mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;

- d. memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e. memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f. memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- g. mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
- h. mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan;
- i. memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- j. menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- k. menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- l. memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- m. memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
- n. mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- o. mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- p. mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- q. mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- r. menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Di samping memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja, pihak pengurus perusahaan juga harus menyediakan pelayanan kesehatan kerja terhadap tenaga

kerjanya sesuai dengan yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/MEN/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja.

Dalam memberikan pekerjaan kepada tenaga kerja semua perusahaan mempertimbangkan jenis kelamin, artinya perusahaan memilihkan pekerjaan-pekerjaan yang cocok dan biasa dikerjakan oleh tenaga kerja perempuan. Pekerjaan yang sering diberikan kepada tenaga kerja perempuan adalah pada :

- a. Perusahaan jamu : pengepakan dan pengisian.
- b. Perusahaan rokok : buruh harian, borong giling, batil, pembuatan rokok SKT, pembuatan rokok klobot, pekerjaan lain yang layak dikerjakan perempuan dan menurut kemampuan.
- c. Perusahaan pemintalan : operator mesin pemintalan, administrasi produksi, laborat dan kantin.

Perusahaan juga tidak mempertimbangkan golongan umur tenaga kerja dalam memberikan pekerjaan tenaga kerja. Hal ini dinyatakan oleh tenaga kerja perempuan bahwa pada saat mereka diberi pekerjaan, mereka tidak ditawari pekerjaan tertentu yang sesuai dengan kemampuan mereka.

Fakta di lapangan yang didapat peneliti adalah bahwa tenaga kerja perempuan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kodrati pekerja perempuan oleh pengurus perusahaan.

Dalam memberi upah, semua perusahaan yang disurvei menyatakan bahwa tidak ada perbedaan dalam memberikan upah antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan, untuk jenis pekerjaan yang sama. Hal ini dibenarkan oleh pekerja, yaitu dalam hal memberikan upah dan jaminan sosial lainnya perusahaan tidak membedakan antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan. Selama

bekerja di perusahaan ini, upah yang diterima menurut mereka adalah cukup atau menurut mereka dicukup-cukupkan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Di perusahaan dilakukan upaya-upaya untuk perlindungan tenaga kerja dalam keselamatan kerja. Upaya-upaya perlindungan keselamatan kerja yang telah dilakukan adalah :

- a. Penyediaan alat-alat kerja yang memenuhi standar keselamatan kerja.
- b. Pemakaian alat-alat pelindung diri : masker, sarung tangan, tutup telinga, kaca mata las, sepatu, topi, dan lain-lain sesuai dengan jenis pekerjaan dan perusahaannya.
- c. Membuat *strandard operating prosedur* (SOP) untuk tiap-tiap jenis pekerjaan.

Agar tenaga kerja dapat memahami dan mau melaksanakan upaya-upaya keselamatan kerja, perusahaan mensiasati dengan jalan sebagai berikut :

- a. Memasukkan perlindungan keselamatan kerja dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) .
- b. Membina dan mengembangkan P2K3 (Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja) di perusahaan.
- c. Memberitahu secara lisan atau tertulis terhadap bahaya yang mungkin terjadi atau ditimbulkan dari : mesin, alat-alat kerja, bahan-bahan dan lain sebagainya kepada pekerja / buruh yang mengerjakannya (sebagai operatormya).
- d. Ada visi dan misi dalam keselamatan kerja supaya jangan sampai terjadi kecelakaan.
- e. Memberi contoh.

Di samping itu, perusahaan-perusahaan membuat peraturan-peraturan perusahaan yang harus dilaksanakan tenaga kerja dalam upaya keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan, yaitu : di dalam KKB, yang berisi antara lain :

- a. Wajib melaporkan kepada atasan apabila terjadi ancaman bahaya keselamatan kerja.
- b. Berupaya semaksimal mungkin secara terkoordinasi bertindak untuk keselamatan kerja.
- c. Pekerja wajib latih dalam bidang keselamatan kerja.

Pembinaan terhadap pekerja di perusahaan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja juga dilakukan oleh Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) yang dilakukan baik oleh pengurus tingkat Cabang maupun pengurus di tingkat perusahaan. Disamping itu Serikat Pekerja (KSPSI) juga ikut berperan menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepentingan buruh / tenaga kerja, yaitu dilakukan dengan jalan :

- Melakukan kerja sama dengan perusahaan dalam pembinaan buruh / pekerja.
- Secara bersama-sama dengan perusahaan dan dilakukan secara proaktif.

Untuk menegakkan peraturan tersebut agar dapat berjalan dan kecelakaan kerja tidak terjadi maka perusahaan akan memberikan sanksi bagi tenaga kerja yang tidak melaksanakan peraturan tersebut yaitu dengan jalan dilakukan teguran lisan sampai peringatan tertulis dan dilakukan pembinaan. Peraturan ini berlaku bagi semua karyawan (tenaga kerja) dan tidak ada peraturan khusus tentang perlindungan keselamatan kerja yang diperuntukkan bagi tenaga kerja perempuan.

Untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan, maka perusahaan menyediakan alat-alat perlindungan diri untuk keselamatan kerja dan selalu diganti bila ada yang rusak dan disesuaikan menurut kebutuhan serta secara periodik.

Pelaksanaan di tingkat pekerja, hasil wawancara dengan buruh/pekerja perempuan di perusahaan, untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, mereka

diharuskan melakukan pekerjaan menurut peraturan perusahaan agar tidak terjadi kecelakaan kerja. Hal ini karena sudah ada instruksi kerja dan prosedur kerja yang dibuat oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan masing-masing dan ditempel di tiap-tiap bagian agar mudah dibaca dan dimengerti untuk melaksanakannya. Buruh/pekerja juga diharuskan memakai alat perlindungan diri agar tidak terjadi kecelakaan kerja, yaitu dengan memakai masker, topi, dan alat pelindung diri lainnya sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing. Juga ada ketentuan untuk berpakaian yang sesuai dengan pekerjaan dalam melakukan pekerjaan, yaitu dengan memakai seragam kerja. Selama ini mereka tidak pernah mengalami kecelakaan kerja.

Perusahaan memberikan pelayanan kesehatan kerja kepada buruh/pekerjanya dengan memberikan pelayanan rawat jalan (poliklinik) pelayanan rawat inap, sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/MEN/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja.

Dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan kerja di perusahaan, yaitu ada hak-hak khusus yang harus diberikan kepada tenaga kerja perempuan yaitu pelaksanaan cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan dan cuti keguguran (gugur kandung). Pelaksanaan cuti haid, cuti hamil dan cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan di perusahaan diberikan sesuai dengan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), dan hal ini dibenarkan oleh responden, yaitu :

- Cuti haid 2 hari, setelah tenaga kerja yang bersangkutan memberitahu bahwa ia sedang haid.
- Cuti hamil dan melahirkan : 1½ bulan sebelum melahirkan dan 1½ bulan sesudah melahirkan.
- Cuti keguguran : 1½ bulan sesudah keguguran.

Perusahaan melaksanakan pelayanan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja termasuk tenaga kerja perempuan, dengan sistem :

- a. Menyediakan poliklinik sendiri dan menunjuk rumah sakit untuk pelayanan rawat inap.
- b. Sistem Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja), di mana pihak Jamsostek menunjuk dokter dan rumah sakit tempat berobat tenaga kerja perempuan yang ikut menjadi peserta program melalui perusahaan yang bersangkutan.
- c. Menunjuk poliklinik dan rumah sakit tertentu untuk memberikan pelayanan kesehatan kerja bagi karyawannya dan biaya pengobatan ditanggung oleh perusahaan.

Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

- menyediakan sarana prasarana agar dapat bekerja dengan baik, sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing karyawan, seperti meja, kursi, penerangan yang cukup, komputer, mesin ketik, dan lain sebagainya.
- menyediakan *toilet* khusus bagi tenaga kerja perempuan.
- memperhatikan lingkungan tempat kerja, terutama dalam hal kebersihan, sirkulasi udara / dengan *air condition*.
- Fasilitas poliklinik bagi perusahaan yang menyediakan pelayanan kesehatan kerja di perusahaan sendiri.

Semua perusahaan yang disurvei tidak menyediakan tempat penitipan bayi bagi tenaga kerja perempuan yang masih menyusui bayinya. Dalam hal ini apabila ada tenaga kerja perempuan yang akan menyusui bayinya pada saat jam kerja diberi ijin untuk menyusui bayinya pada jam istirahat, bagi tenaga kerja yang rumahnya dekat diberi ijin pada saat jam istirahat dan yang rumahnya jauh tidak diberi ijin.

Kendala yang ada dalam hal penyediaan tempat penitipan bayi ini karena tenaga kerja perempuan yang mempunyai bayi merasa lebih aman kalau bayinya tetap di rumah diawasi oleh nenek atau keluarganya.

Menurut tenaga kerja perempuan yang disurvei menyatakan bahwa fasilitas sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan khusus untuk tenaga kerja perempuan adalah sebagai berikut :

- disediakan kamar ganti atau *toilet* khusus untuk tenaga kerja perempuan;
- untuk fasilitas jemputan bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari : ada yang mendapat jemputan dan ada yang tidak mendapat jemputan dari perusahaan;
- dalam hal perhatian perusahaan terhadap keamanan moral dan kesusilaan bagi tenaga kerja perempuan : semua perusahaan memperhatikan, yaitu dalam hal antara lain :
 - a. penerangan ruangan kerja yang cukup,
 - b. disediakan *toilet* tersendiri bagi perempuan,
 - c. tempat istirahat sendiri,
 - d. disediakan musholla tersendiri.

Ketaatan perusahaan / pengusaha dalam memenuhi hak-hak tenaga kerja termasuk tenaga kerja perempuan dalam keselamatan dan kesehatan kerja, didapatkan bahwa perusahaan menjamin penuh hak-hak tenaga kerja sesuai dengan peraturan dan atau kesepakatan kerja.

Sehubungan dengan kehidupan sosial budaya buruh/pekerja di dalam lingkungan masyarakatnya, maka apabila buruh/pekerja ada halangan sehingga tidak dapat masuk kerja, perusahaan memberikan toleransi, sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, dan untuk hal-hal berikut (di PR Sukun) :

- Sakit harus dengan surat ijin dokter.
- Untuk melaksanakan ibadah haji.
- Mempunyai kerja, diberikan ijin 2 hari.
- Menikah untuk diri sendiri : 3 hari.
- Istri melahirkan atau gugur kandung : 1 hari.

Apabila terjadi sesuatu musibah yang menimpa pekerja, sikap dan tindakan dari perusahaan adalah sebagai berikut :

- Apabila terjadi musibah yang menimpa pekerja pada saat kerja, diatur dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) : mendapatkan ijin tidak masuk kerja 2 hari dan santunan dari perusahaan.
- Untuk musibah yang menimpa keluarga (istri/suami/orang tua/anak meninggal dunia) mendapatkan ijin 2 hari tidak masuk kerja dengan upah penuh.

Dalam penelitian juga ditemukan bahwa tenaga kerja perempuan juga diberi kesempatan untuk mengikuti kegiatan di masyarakat di mana mereka harus hadir (misalnya ada kematian tetangga, ada pemilihan kepala desa, dan lain-lain), yaitu diberi ijin keluar, yang pelaksanaannya diatur oleh perusahaan.

Apabila terjadi tindakan sewenang-wenang dari perusahaan terhadap buruh, fakta di lapangan didapatkan bahwa buruh (tenaga kerja perempuan) melakukan pengaduan kepada : Ketua PUK, SPTSK / SPSI, Kantor Tenaga Kerja.

Peranan pemerintah, apabila ada perselisihan masalah ketenagakerjaan kaitannya dengan kesejahteraan tenaga kerja dan perlakuan yang kurang adil dari perusahaan, responden menyatakan bahwa pemerintah ikut menyelesaikan masalah tersebut dan melakukan tindakan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Menurut responden, mereka tidak setuju apabila ada teman sekerja yang mendapatkan perlakuan yang kurang adil, kemudian melakukan demonstrasi dengan

merusak fasilitas perusahaan, dan menyarankan untuk diselesaikan melalui SPTSK / SPSI yang ada. Selama bekerja di perusahaannya mereka belum pernah melakukan mogok kerja.

A. 3. Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di perusahaan-perusahaan di Kabupaten Kudus yang dilakukan oleh pemerintah, serikat pekerja maupun pihak-pihak yang terkait dengan masalah tersebut, setelah dilakukan penelitian dapat disajikan fakta sebagai berikut.

Pelaksanaan pengawasan dilakukan Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus, adalah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi instansi tersebut agar pelaksanaan peraturan perundang-undangan khususnya yang mengatur tentang perlindungan tenaga kerja sesuai dengan yang diharapkan, pelaksanaan pengawasan dilakukan sebagai berikut :

- Tugas pengawasan dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.
- Pegawai pengawas ketenagakerjaan melaksanakan pemeriksaan di perusahaan-perusahaan, yang meliputi : pemeriksaan pertama, pemeriksaan berkala, dan pemeriksaan ulang.
- Temuan dari hasil pemeriksaan yang merupakan pelanggaran diberi Nota Pemeriksaan, yang dalam batas waktu tertentu pelanggaran tersebut harus dipenuhi atau diperbaiki oleh perusahaan.
- Tidak dipenuhinya pelanggaran tersebut, kemudian diproses dan dibuatkan Berita Acara Pemeriksaan Pro Yustisia, yang merupakan upaya paksa.

Pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam pasal 176 dijelaskan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Yang dimaksud independen dalam ketentuan ini adalah pegawai pengawas dalam mengambil keputusan tidak terpengaruh oleh pihak lain. Selanjutnya dalam pasal 177 diberikan ketentuan bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan tersebut ditetapkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.

Dalam pelaksanaannya di Kabupaten Kudus, pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, juga pengawasan pelaksanaan perlindungan tenaga kerja, termasuk tenaga kerja perempuan di Kabupaten Kudus dilaksanakan oleh Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus, yang menyatakan bahwa tugas pokok dan fungsi Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebagai berikut :

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.
2. Penyusunan rencana dan program, monitoring, evaluasi, pengembangan, dan pelaporan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.
3. Pelaksanaan, pengkoordinasian, dan pelayanan di bidang pendidikan, pelatihan, penyaluran, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi.
4. Pengkoordinasian pelaksanaan dan pelayanan di bidang hubungan industrial, persyaratan kerja, kesejahteraan tenaga kerja dan purna kerja.
5. Pelaksanaan, pengkoordinasian dan pelayanan di bidang pengawasan tenaga kerja dan transmigrasi.

6. Pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.
7. Pengelolaan urusan personalia, keuangan, hukum, hubungan masyarakat, organisasi dan tatalaksana serta umum dan barang daerah.

Dalam pasal 178 diberikan ketentuan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah propinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Pelaksanaannya diatur dengan keputusan Presiden. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan mempunyai kewajiban melaporkan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri. Ketentuan mengenai persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban, serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 180 UU No.13/2003).

Menurut responden di Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus, pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah pegawai Kantor Tenaga Kerja yang disertai tugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang terdiri dari :

- a. Pegawai pengawas umum, ialah pegawai pengawas ketenagakerjaan yang disertai tugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara *preventif*.
- b. Pegawai pengawas spesialis, pegawai pengawas ketenagakerjaan yang disertai tugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan baik secara *preventif* maupun *represif*.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu, yaitu melalui suatu sistem pengawasan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang merupakan rangkaian kegiatan :

- Penyusunan rencana;
- Pemeriksaan di perusahaan atau di tempat kerja.
- Penindakan korektif baik secara preventif maupun secara represif.
- Pelaporan hasil pemeriksaan.

Tujuan dari pengawasan ketenagakerjaan terpadu adalah untuk :

1. Mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Memberi penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha atau pengurus dan atau tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif dari pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
3. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang luas guna pembentukan dan penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan terpadu didasarkan atas rencana kerja pengawasan, yaitu :

- a. Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan menyusun rencana kerja pengawasan di Kantor Tenaga Kerja dengan memperhatikan keadaan ketenagakerjaan di daerahnya.
- b. Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan wajib membina dan memberi petunjuk-petunjuk teknis dalam menyusun rencana kerja pengawasan.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan terpadu dilakukan melalui tahap-tahap sebagai berikut :

- a. Pemeriksaan pertama, yaitu pemeriksaan lengkap yang dilakukan kepada perusahaan atau tempat kerja baru atau yang belum pernah diperiksa.
- b. Kontrol, adalah pemeriksaan ulang yang dilakukan setelah pemeriksaan pertama baik secara lengkap maupun tidak lengkap.
- c. Pemeriksaan khusus, yaitu pemeriksaan yang dilakukan terhadap masalah ketenagakerjaan yang bersifat khusus, seperti pengujian, kecelakaan, adanya laporan pihak ketiga, dan adanya perintah atasan.

Selain pengawasan ketenagakerjaan terpadu, juga ada pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja yang diatur tersendiri dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.93/MEN/1984 tentang Penunjukan Pegawai Perantara, Pegawai Pengawas Perburuhan dan Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Pengawasan pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan selain dilaksanakan oleh Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, juga oleh Konfederasi SPSI dan juga oleh petugas yang ditunjuk oleh perusahaan dan oleh pegawai perusahaan yang ditunjuk oleh pengurus perusahaan.

Agar hak dan kewajiban pengusaha atau tenaga kerja kaitannya dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan dalam keselamatan dan kesehatan kerja dapat berjalan sebagaimana mestinya, pemerintah memberikan penerangan tentang hak dan kewajiban pengusaha atau tenaga kerja kaitannya dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan dalam keselamatan dan kesehatan kerja.

Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan dalam keselamatan dan kesehatan kerja, pemerintah melakukan inspeksi mendadak di perusahaan. Hal ini juga dibenarkan oleh tenaga kerja perempuan yang diwawancarai, mereka menyatakan bahwa pemerintah pernah melakukan inspeksi secara mendadak, yaitu oleh petugas dari Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus.

A.4. Kecukupan Peraturan Perundangan yang dibuat Pemerintah untuk Mengatur dan Memberi Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Untuk mengetahui kecukupan peraturan perundang-undangan mengenai perlindungan hukum dalam keselamatan dan kesehatan kerja dalam mengatur dan memberi perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan di Kabupaten Kudus, peneliti melakukan wawancara dengan petugas Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus dengan hasil sebagai berikut.

Kecukupan peraturan perundangan yang dibuat Pemerintah dalam mengatur dan memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan meliputi :

1. **Mempunyai hak yang sama dengan tenaga kerja laki-laki dalam memperoleh pekerjaan**, diatur dalam :
 - a. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (lembaran Negara Nomor 55 Tahun 1969), juncto Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 3 dan Pasal 4 UU Nomor 14 Tahun 1969 :

- Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.
- Tiap tenaga kerja bebas memilih dan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

Pasal 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 :

- Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Dari pasal tersebut dapat diartikan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

- b. Undang Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Covention On The Elimination For All Forms Of Discrimination Against Women*).

Dalam pelaksanaan Undang-undang ini telah dikeluarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-04/MEN/88 tentang Pelaksanaan Larangan Diskriminasi Pekerja Wanita, yang memuat hal-hal sebagai berikut :

- Menjadi kewajiban semua pihak untuk mematuhi dan mentaati ketentuan tersebut dalam Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984.
- Dalam pelaksanaannya, khususnya dalam penerapan materi KKB dan Peraturan Perusahaan, masih dijumpai hal-hal yang tidak sejalan dengan jiwa Undang-undang tersebut antara lain mengenai perbedaan usia

pensiun serta bantuan / tunjangan biaya pengobatan dan perawatan bagi pekerja laki-laki dan wanita beserta keluarganya. Dalam hal bantuan / tunjangan biaya pengobatan bagi pekerja wanita sering terjadi bahwa mereka diperlakukan sebagai tenaga kerja dengan status tidak menikah / lajang.

- Sehubungan dengan hal itu maka diminta perhatian saudara mengenai hal-hal sebagai berikut :

(1) Jika dalam KKB maupun Peraturan Perusahaan terdapat pengaturan mengenai usia pensiun, maka agar batas usia pensiun antara pekerja laki-laki dan pekerja wanita harus disamakan, kecuali atas permintaannya sendiri dapat meminta percepatan pensiun dari waktu yang telah ditetapkan.

Contoh : Batas usia pensiun pekerja adalah 55 tahun. Khusus untuk pekerja wanita atas kemauannya sendiri dapat mengajukan permintaan pensiun dalam batas usia serendah-rendahnya 40 tahun.

(2) Apabila dalam KKB atau Peraturan Perusahaan diatur mengenai pemeliharaan kesehatan pekerja dan keluarganya, agar hak pekerja wanita disamakan dengan hak pekerja laki-laki kecuali apabila suami pekerja wanita telah memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan untuk dirinya maupun keluarganya baik dari perusahaan yang sama maupun dari perusahaan / instansi yang berbeda.

Misal : Perusahaan memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan untuk pekerja beserta keluarganya (seorang istri/suami + 3 orang anaknya). Untuk pekerja wanita dianggap berstatus tidak menikah sehingga jaminan kesehatan hanya berlaku untuk dirinya saja, kecuali

dapat dibuktikan dengan surat keterangan resmi bahwa di tempat suami bekerja tidak mendapatkan jaminan kesehatan untuk dirinya dan keluarganya atau pekerja wanita tersebut berstatus janda dan anak-anaknya menjadi tanggungannya.

- (3) Memberikan pembinaan dalam pembuatan KKB baru maupun perpanjangannya serta meneliti KKB yang dimintakan pendaftaran kepada Menteri Tenaga Kerja dan meneliti Peraturan Perusahaan yang akan disahkan agar tidak terdapat diskriminasi dalam segala bentuknya terhadap Pekerja Wanita sesuai dengan jiwa Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984, selain dari hal-hal tersebut angka 1 dan 2 di atas.

- c. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999, Tanggal 7 Mei 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 111 *Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan).

Isi pokok Konvensi ILO Nomor 111 adalah :

- (1) Untuk tujuan konvensi ini, istilah diskriminasi meliputi :

- (a) setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal dalam masyarakat, yang akibatnya menghilangkan atau mengurangi persamaan kesempatan atau persamaan perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan;
- (b) Setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan lainnya yang akibatnya menghilangkan atau mengurangi persamaan kesempatan atau persamaan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan sebagaimana

ditentukan oleh Anggota yang bersangkutan setelah berkonsultasi dengan organisasi yang mewakili pengusaha dan pekerja, jika organisasi itu ada, dan dengan badan lain yang sesuai.

(2) Perbedaan, pengecualian atau pilihan bentuk apapun juga mengenai suatu tugas tertentu yang didasarkan pada persyaratan khas tugas itu, tidak dianggap sebagai diskriminasi.

(3) Untuk tujuan konvensi ini, istilah pekerjaan dan jabatan meliputi juga kesempatan pelatihan ketrampilan, kesempatan memperoleh pekerjaan dan kesempatan memperoleh jabatan tertentu, serta ketentuan dan syarat kerja.

d. Penjelasan Atas Undang Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999, Tanggal 7 Mei 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 111 *Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan).

2. Mempunyai hak yang sama dengan tenaga kerja laki-laki dalam perlakuan terhadap pekerjaan.

Kesamaan hak antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Iembaran Negara Nomor 55 Tahun 1969), juncto Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 3 dan Pasal 4 UU Nomor 14 tahun 1969, yang menyatakan :

- Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 3).

- Tiap tenaga kerja bebas memilih dan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya (pasal 4)

Pasal 6 UU Nomor 13 Tahun 2003 :

- Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- Dalam pasal ini, pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

3. Mempunyai hak yang sama atas upah dan jaminan sosial tenaga kerja.

Hak yang sama atas upah dan jaminan sosial tenaga kerja antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan diatur dalam peraturan perundangan sebagai berikut :

- a. Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957 Tentang Persetujuan atas Konvensi ILO Nomor 100 Tentang Pengupahan yang sama Bagi Buruh Laki-laki dan Wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya (*Equal Remuneration*).
- b. Staatblad 1929 Nomor 53 Tentang Persetujuan Konvensi Nomor 19 Tentang Perlakuan yang sama bagi Pekerja Nasional dan Asing Dalam Hal Tunjangan Kecelakaan Kerja (*Equality of Treatment*).
- c. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam pasal 88 sampai dengan pasal 98 Bab X mengenai Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan, bagian kedua mengenai pengupahan dan pasal 99 sampai dengan pasal 101 Bab X mengenai Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan bagian ketiga mengenai kesejahteraan.

Jaminan kesejahteraan bagi pekerja/buruh diatur dalam pasal 99 dan pasal 100 UU Nomor 13 Tahun 2003, yaitu dalam pasal 99 disebutkan bahwa :

- a. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- b. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam pasal 100 diatur mengenai peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh :

- 1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan, berupa pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olah raga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan dan fasilitas rekreasi.
- 2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- 3) Penyediaan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh diatur dengan Peraturan Pemerintah.

4. Mempunyai hak untuk kebebasan berserikat, perlindungan hak berorganisasi dan hak untuk mogok kerja;

Kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh.

Kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi serta hak untuk mogok kerja, diatur dalam peraturan perundangan sebagai berikut :

- a. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Iembaran Negara Nomor 55 Tahun 1969), juncto Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 11 UU Nomor 14 Tahun 1969 :

- Tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja;
- Pembentukan perserikatan tenaga kerja dilakukan secara demokratis.

Pasal 13 UU Nomor 14 Tahun 1969 :

- Penggunaan hak mogok, demonstrasi dan lock out diatur dengan peraturan perundangan.

Pasal 104 UU Nomor 13 Tahun 2003.

- Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- Dalam melaksanakan fungsinya, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta bertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.
- Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Pasal 137 UU nomor 13 Tahun 2003 :

- Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

- b. Konvensi ILO Nomor 87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, diratifikasi oleh Pemerintah RI tanggal 5 Juni 1998 dengan Keppres Nomor 93 / 1998.
- c. Konvensi ILO Nomor 98 tentang Berlakunya Dasar-dasar daripada Hak untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama (*Right to Organize and Collective Bargaining*), diratifikasi oleh Pemerintah RI dengan Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956.

5. Mempunyai hak untuk memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja.

Hal-hal yang termasuk dalam perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja/buruh perempuan adalah : perlindungan atau hak waktu kerja, perlindungan atau hak waktu istirahat dan cuti, perlindungan khusus sesuai kodrati perempuan, perlindungan pemutusan hubungan kerja dan perlindungan terhadap moral dan kesusilaan.

Hak untuk memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam peraturan perundang-undangan sebagai berikut :

- a. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab X mengenai Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan, Bagian Kesatu mengenai Perlindungan, paragraf 5 Keselamatan dan Kesehatan Kerja. 74)
- Pasal 86 UU nomor 13 Tahun 2003 mengatur mengenai hak pekerja/buruh untuk memperoleh perlindungan kerja :
- 1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

74) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penerbit Dahara Prize, Semarang, 2003.

- a. moral dan kesusilaan; dan
 - b. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
 - 3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat 1) dan ayat 2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal.77 dan pasal 78 UU Nomor 13 Tahun 2003 mengatur waktu kerja bagi pekerja/buruh perempuan :

Pasal 77 undang-undang ini mengatur hal-hal sebagai berikut :

- 1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- 2) Waktu kerja sebagaimana diatur dalam point 1) meliputi :
 - 7 (tujuh) jam 1(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- 3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana diatur dalam point 2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu (misalnya : pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai. Sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan) sebagaimana dimaksud pada point 3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam pasal 78 undang-undang ini diatur mengenai kerja lembur, yaitu :

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 77 point 2) harus memenuhi syarat :
 - a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- 2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksudkan pada point 1) wajib membayar upah kerja lembur.
- 3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksudkan pada point 1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksudkan pada point 2) dan point 3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 79 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, sebagai berikut :

- 1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- 2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat 1), meliputi :
 - a. istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu;

- c. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ke tujuh dan ke delapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
- 3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat 2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
 - 4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud pada ayat 2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
 - 5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat 4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Hak khusus bagi pekerja/buruh perempuan diatur dalam pasal 81 dan pasal 82, pasal 83 mengenai cuti haid, cuti hamil dan menyusui anak pada waktu kerja.

Dalam pasal 81 UU Nomor 13 Tahun 2003 diatur cuti haid sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan hari kedua waktu haid.

- b. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 82 undang-undang ini mengatur mengenai cuti hamil, cuti melahirkan dan cuti keguguran, sebagai berikut :

- 1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- 2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Selanjutnya pasal 83 mengatur mengenai : pekerja/buruh yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Dalam pasal 84 diatur bahwa : pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal 79, pasal 80 dan pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Dalam pasal 76 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai kerja malam hari bagi pekerja/buruh perempuan :

- a) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- b) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

- c) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, wajib :
 - 1) memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - 2) menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- d) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- e) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat c) dan ayat d) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 153 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai larangan pemutusan hubungan kerja, dalam hal sebagai berikut :

- 1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :
 - a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. pekerja/buruh menikah;
 - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
 - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah

diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-03/MEN/1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil atau Melahirkan.

□ Pasal 2 :

- Pengusaha dilarang mengadakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja wanita karena menikah, hamil atau melahirkan baik dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu.

□ Pasal 3 :

- Pengusaha wajib merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja wanita tanpa mengurangi hak-haknya bagi perusahaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan mempekerjakan pekerja wanita hamil.

□ Pasal 4 :

- Pengusaha yang tidak memungkinkan melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada pasal 3, wajib memberikan cuti di luar tanggungan perusahaan sampai saat timbul hak cuti hamil atau melahirkan sesuai ketentuan pasal 13 UU Nomor 1 Tahun 1951.
- Lamanya cuti di luar tanggungan perusahaan sebagaimana dimaksud ayat 1 pasal ini diberikan paling lama setengah bulan.
- Pengusaha sebagaimana dimaksud ayat 1 pasal ini wajib memberikan cuti hamil atau melahirkan sesuai ketentuan yang berlaku.
- Pekerja wanita yang sudah selesai menjalankan cuti hamil atau melahirkan, pengusaha wajib mempekerjakan wanita tersebut pada tempat dan jabatan yang sama tanpa mengurangi hak-haknya.

□ Pasal 5 :

- Peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang telah ada dan mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

bagi pekerja wanita karena menikah, hamil atau melahirkan sebelum Peraturan Menteri ini ditetapkan tetap berlaku sampai batas waktu yang telah ditentukan.

- Dalam Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama yang baru, pengusaha wajib mentaati dan melaksanakan ketentuan Peraturan Menteri ini.

□ Pasal 6 :

- Bagi Pengusaha yang melanggar ketentuan pasal 1, pasal 2, pasal 3 dan pasal 4 diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 bulan atau denda setinggi-tingginya seratus ribu rupiah sesuai pasal 17 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

□ Pasal 7 :

- Peraturan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan (8 Maret 1989).

6. Mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas moral dan kesusilaan; dan atas perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Perlindungan pekerja/buruh atas moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Iembaran Negara Nomor 55 Tahun 1969), juncto UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

▪ Pasal 9 UU Nomor 14 Tahun 1969 :

Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 76, dalam ayat :

- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja / buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerjaan / buruh perempuan yang berangkat kerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaannya diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 86 UU nomor 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan atas moral dan kesusilaan, ayat (1) menyatakan :

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja / buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari hasil penelitian hukum normatif terhadap peraturan perundangan yang dibuat Pemerintah untuk mengatur dan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan khususnya di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dapat dibuat matrik sebagai berikut :

No	Peraturan Perundang-undangan Tentang ketenagakerjaan	Mengatur dan Memberi Perlindungan Naker Perempuan
1	<ol style="list-style-type: none"> 1. UU No.14/1969 tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, Ps 3, 4. 2. UU No. 7/1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita. 3. Surat Edaran Menaker No.SE-04/MEN/88 tentang Pelaksanaan Larangan Diskriminasi Pekerja Wanita. 4. UU No.21/1999 tentang Pengesahan ILO Convention No.111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan. 5. UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, Ps 5 dan Ps 6. 	<p>Hak yang sama dalam memperoleh pekerjaan</p> <p>Hak yang sama dalam perlakuan terhadap pekerjaan</p>
2	<ol style="list-style-type: none"> 1. UU No.80/1957 tentang Persetujuan atas Konvensi ILO No.100 tentang Pengupahan yang sama Bagi Buruh Laki-laki dan Wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. 2. Staatblad 1929 Nomor 53 tentang Persetujuan Konvensi No.19 tentang Perlakuan yang sama Bagi Pekerja Nasional dan Asing dalam hal tunjangan kecelakaan kerja. 3. UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, Ps 88 sampai dengan Ps 101. 	Hak yang sama atas upah dan jaminan sosial tenaga kerja
3	<ol style="list-style-type: none"> 1. UU No.14/1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, Ps 11, Ps 13. 2. Keppres No.93/1998 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No.87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi. 	Hak untuk kebebasan berserikat, perlindungan hak untuk berorganisasi, dan untuk mogok kerja

	3. UU No.18/1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No.98 tentang Baerlakunya Dasar-dasar daripada Hak untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama. 4. UU no.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab XI mengenai Hubungan Industrial.	
4	1. UU No.14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, Ps 9. 2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-03/MEN/1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Pekerja Wanita karena Menikah, Hamil atau Melahirkan. 3. UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ps 86 dan Ps 87.	Hak untuk memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja
5	1. UU No.14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, Ps 9. 2. UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ps 76, Ps 86	Hak untuk memperoleh perlindungan atas moral dan kesusilaan. Hak untuk memperoleh perlindungan atas perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

A. 5. Kendala-kendala dalam Pelaksanaan Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Perempuan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Berdasarkan penelitian terhadap peraturan perundang-undangan yang mendasari pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja di Kabupaten Kudus, dan pengawasan pelaksanaannya, khususnya perlindungan tenaga kerja perempuan, maka terdapat kendala-kendala baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan khususnya terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di Kabupaten Kudus.

Kendala-kendala dalam pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja di perusahaan-perusahaan di Kabupaten Kudus, setelah

dilakukan penelitian dapat dikelompokkan dalam kendala-kendala yang bersifat eksternal dan bersifat internal.

1. Kendala-kendala yang bersifat eksternal.

Kendala-kendala yang bersifat eksternal maksudnya adalah kendala yang berasal dari pihak luar tenaga kerja perempuan dan pengusaha / perusahaan, yang diidentifikasi sebagai berikut :

1.a. Peraturan perundang-undangan.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja meliputi :

- 1) Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 mengenai Peraturan Tentang Pembatasan Kerja Anak dan Kerja Wanita;
- 2) Surat Keputusan No. 12 Tahun 1941 tentang Penetapan Baru yang Berhubungan dengan Kerja Malam Wanita;
- 3) Undang - Undang No. 1 Tahun 1951 tentang Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 No. 12 tahun dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia;
- 4) Undang – Undang No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention on The Elimination for All Forms of Discrimination Against Women*)
- 5) Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 1948 sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 13 tahun 1950 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia;

- 6) Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 1954 tentang Penetapan Peraturan Istirahat Buruh;
- 7) Instruksi Dirjen Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja, Departemen Tenaga Kerja RI No. 559/DDII/Dpnpt/72 tentang Izin Kerja Malam bagi Wanita, tanggal 17 Mei 1972;
- 8) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-04/MEN/1989 tentang Tata Cara Memperkerjakan Pekerja Wanita pada Malam Hari;
- 9) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-03/MEN/1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil atau Melahirkan.

Berdasarkan penelitian terhadap berbagai undang-undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri maupun Instruksi sebagaimana di atas, dilihat dari kebijakan pidananya (jenis pidana, pola perumusan sanksi, dan ancaman pidana) maupun aturan penegakan hukum terdapat kelemahan antara lain sebagai berikut:

1. Pidananya bersifat alternatif;

Pola perumusan sanksi pidana bersifat alternatif, artinya hakim wajib memilih salah satu pidana penjara/kurungan atau pidana denda saja.

2. Perumusan delik (perbuatan/tindak pidana)

Dari berbagai peraturan perundang-undangan yang menyangkut perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita, untuk perumusan perbuatan apa yang dilarang (tindak pidana) ternyata sangat rancu dan menyebar ke pasal-pasal lainnya. Ini membawa akibat sulit dipahami mengenai perumusan atau elemen tindak pidana yang diatur;

3. Ancaman Pidana.

Dari peraturan perundangan-undangan yang diteliti ternyata ancaman pidana ini sangat ringan, seperti penjara kurungan selama-lamanya 5 (lima) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 1.500,-. Hal demikian sangat tidak efektif karena sanksi pidana yang demikian bukan merupakan bentuk tindakan penjeraan bagi pelaku pelanggaran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan khususnya di bidang perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan;

4. Penyidik.

Untuk melakukan penyidikan atas tindak pidana perburuhan ini, maka di luar Polisi, terdapat Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) yakni Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Kantor Departemen Tenaga Kerja;

5. Ketentuan pidana tersebar di berbagai peraturan perundang-undangan.

Ketentuan pidana ini ternyata juga tersebar di berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Hal-hal tersebut diatas jelas merupakan kelemahan dari hukum ketenagakerjaan khususnya peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan. Untuk mengumpulkan seluruh peraturan perundang-undangannya saja tidak mudah, ditambah lagi perumusan deliknya lebih sulit. Oleh karena itu akan lebih baik dimasa mendatang agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat diunifikasi sebagaimana halnya KUH Perdata dan KUHP.

1.b. Pemerintah

Pemerintah dalam hal ini adalah Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus. Kendala yang berasal dari Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus adalah

kaitannya dengan pelaksanaan tugas pokok Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus yaitu salah satunya melakukan koordinasi dan pelayanan di bidang pengawasan tenaga kerja. Dalam pelaksanaan koordinasi dan pelayanan pengawasan terhadap perlindungan hukum dalam keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja perempuan di Kabupaten Kudus kendalanya adalah kurangnya sumber daya manusia. Mengingat jumlah perusahaan di Kabupaten Kudus relatif banyak jumlahnya, baik perusahaan besar, perusahaan sedang dan perusahaan kecil maka dibutuhkan tenaga pengawas dari Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus cukup besar pula. Kurangnya tenaga pengawas oleh Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus menjadikan kendala tersendiri dalam memberikan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan di Kudus khususnya dalam memberikan perlindungan hukum dalam keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja perempuan, sehingga pengawasan yang seharusnya dilakukan secara periodik tidak dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Di samping keterbatasan jumlah tenaga pengawas, juga terdapat keterbatasan pengetahuan yang dimiliki petugas mengenai pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja perempuan di perusahaan-perusahaan.

2. Kendala-kendala yang bersifat Internal

Kendala yang bersifat internal maksudnya adalah kendala yang berasal dari tenaga kerja perempuan itu sendiri dan pengusaha / perusahaan, yang diidentifikasi sebagai berikut :

2.a. Tenaga Kerja Perempuan

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa tenaga kerja perempuan masih kurang kesadarannya terhadap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja. Salah satu contoh adalah tidak mau memakai alat pelindung diri, pemberian extra fooding (*makanan extra*) sering tidak dimanfaatkan tetapi diminta diganti dengan uang.

Dalam hal pekerja mengenai cuti haid, berdasarkan peraturan pekerja wanita diwajibkan mengajukan cuti haid yang harus dinyatakan kebenarannya bahwa yang bersangkutan benar-benar sedang haid, dengan syarat ada surat keterangan dokter. Hal demikian tidak dimanfaatkan oleh tenaga kerja perempuan karena disamping mereka malas untuk memeriksakan diri untuk memperoleh keterangan dokter, juga jika mengambil cuti haid bagi tenaga kerja borong akan mengurangi penghasilannya. Mereka tidak mengajukan cuti haid karena malu atau karena haidnya tidak merasakan sakit.

Selain itu faktor minimnya pengetahuan tenaga kerja perempuan tentang hak-hak pekerja menjadikan kendala terhadap pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan kerja bagi tenaga kerja perempuan di Kabupaten Kudus.

2.b. Pengusaha / Perusahaan.

Kendala yang berasal dari pengusaha / perusahaan dalam hal pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja perempuan di Kabupaten Kudus adalah lemahnya pengawasan terhadap aturan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja perempuan. Misalnya tidak ada sanksi ketat bagi tenaga kerja yang sengaja atau

lalai/lupa memakai alat pelindung diri. Juga memberikan begitu saja penggantian *extra feeding* (makanan tambahan) bagi tenaga kerja dengan uang.

Di samping itu, kendala yang datang dari perusahaan dalam pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja perempuan untuk perusahaan besar dan perusahaan sedang ada namun dapat diatasi, sedangkan untuk perusahaan kecil adalah adanya keterbatasan dana untuk memenuhi semua persyaratan yang diharuskan oleh peraturan perundang-undangan, yaitu :

- Penyediaan fasilitas antar jemput untuk pekerja / buruh wanita yang bekerja pada malam hari, mulai jam 23.00 sampai dengan 07.00, tidak seluruh perusahaan yang disurvei dapat memenuhinya.
- Kesempatan menyusui bayinya pada jam kerja bagi pekerja / buruh perempuan yang mempunyai bayi untuk menyusui pada saat bekerja.
- Tidak ada fasilitas penitipan bayi di tempat kerja.

3.b. Serikat Pekerja

Berdasarkan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka tenaga kerja mempunyai wadah organisasi yang dijamin keberadaannya guna memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Namun merupakan kendala tersendiri jika tenaga kerja perempuan yang tergabung dalam Serikat Pekerja kurang atau tidak banyak mengetahui mengenai fungsi dan peran Serikat Pekerja. Untuk itu bagi Serikat Pekerja harus disamping melindungi anggota serikat pekerja terutama tenaga kerja wanitanya, juga harus

memberikan pengertian luas melalui penyuluhan maupun pelatihan bagi mereka agar dapat memaksimalkan peran sertanya dalam pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja perempuan dalam keselamatan dan kesehatan kerja di Kabupaten Kudus.

Untuk perbaikan pelaksanaannya mereka menyarankan :

- Perlu ada training terus menerus.
- Selama ini implementasi peraturan berjalan dengan baik.

Tenaga kerja perempuan di perusahaan tersebut untuk perbaikan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja mereka menyarankan agar semua karyawan harus meningkatkan kesadaran, kreatifitas kerja dan menggunakan alat-alat kerja secara baik dan sebagian dari mereka tidak memberikan saran serta merasa sudah cukup.

B. Pembahasan Hasil Penelitian.

B. 1. Pelaksanaan Peraturan Perundangan yang dibuat Pemerintah terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan khususnya di Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Dalam pembahasan hasil penelitian, yang pertama adalah terhadap permasalahan yang diajukan : *Apakah pelaksanaan peraturan perundangan yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja perempuan sudah dilaksanakan oleh pengusaha atau perusahaan dan pekerja/buruh di Kabupaten Kudus ?*

Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja perempuan dalam keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu sisi dari pelaksanaan hak asasi

manusia. Seperti kita ketahui bahwa deklarasi universal tentang hak asasi manusia berisikan dan bermakna sebagai patokan umum untuk meningkatkan prestasi bagi semua orang dan semua bangsa. 75)

Hak asasi manusia tersebut pada garis besarnya terdiri atas 2 (dua) macam yaitu : (1) hak-hak yang berhubungan dengan hak sipil dan politik; (2) hak-hak yang berhubungan dengan hak ekonomi, sosial dan budaya.

Hak-hak yang berhubungan dengan hak sipil dan politik, antara lain adalah

- Hak untuk hidup, kebebasan hak tentang keamanan pribadi;
- Hak tentang kebebasan dari penganiayaan dan perbudakan;
- Hak tentang partisipasi politik;
- Hak-hak atas harta benda, perkawinan;
- Hak tentang kebebasan dasar untuk menyatakan pendapat, ungkapan, pikiran, suara hati dan agama;
- Hak tentang kebebasan untuk berkumpul dan bersidang.

Hak-hak yang berhubungan dengan hak ekonomi, sosial dan budaya, antara lain :

- Hak tentang pekerjaan;
- Hak tentang tingkat kehidupan yang pantas;
- Hak tentang pendidikan; dan
- Hak tentang kebebasan hidup berbudaya.

Dalam mukadimah deklarasi itu dimulai dengan mengakui akan martabat dan hak yang sama dan yang tidak dapat dicabut dari semua anggota umat manusia akan hak-haknya.

75) Farid Anfasa Moeloek, Hak untuk Hidup Sehat, Pengertian tentang Hak Asasi Manusia, Berita Ikatan Dokter Indonesia (BIDI), No.7/Tahun XXIV/10 April 2003.

Sesungguhnya konsep hak-hak asasi manusia mempunyai 2 (dua) pengertian dasar yang tidak dapat dipisahkan, yaitu :

Pertama, ialah hak-hak yang tidak dapat dipisahkan dan dicabut adalah hak manusia karena ia adalah manusia. Hak-hak ini adalah hak-hak moral yang berasal dari kemanusiaan setiap manusia.

Kedua, adalah hak-hak menurut hukum, yang dibuat sesuai dengan proses pembentukan hukum dari masyarakat itu sendiri, baik secara nasional maupun internasional. Dasar dari hak-hak ini adalah persetujuan dari yang diperintah, yaitu persetujuan dari warga, yang tunduk kepada hak-hak itu dan tidak hanya tata tertib alamiah yang merupakan dasar dari arti yang pertama.

Dengan demikian ada 3 (tiga) hak-hak dasar manusia, yaitu hak-hak pribadi, hak-hak sosial dan hak-hak budaya. Karena hak asasi manusia merupakan hak yang diperoleh saat kelahiran sebagai manusia, maka hak asasi manusia meliputi hak-hak yang apabila dicabut atau dikurangi akan mengakibatkan berkurang derajat kemanusiaannya. Ukuran derajat kemanusiaan selalu berkembang sesuai dengan peradaban manusia. Yang jelas bahwa hak dasar pertama adalah hak hidup yang membawa konsekuensi adanya hak-hak lain seperti : hak mendapatkan kehidupan dan pekerjaan yang layak, hak berkeluarga dan melanjutkan keturunan, hak mendapatkan kewarganegaraan dan hak mengeluarkan pendapat, berserikat dan berkumpul.

Pada perkembangan selanjutnya, derajat kemanusiaan juga ditentukan oleh tingkat pendidikan dan kesehatannya, sehingga pendidikan dan kesehatanpun kemudian menjadi hak asasi manusia dengan segala perangkat hak lain untuk mendapatkan pendidikan dan kesehatan.

Apabila membicarakan konvensi hak asasi manusia (HAM) tentang wanita (*The International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Woman / CEDAW*) yang diratifikasi dengan Undang Undang Nomor 7 Tahun 1984 dan *Convention the Political Rights of Woman* yang diratifikasi dengan Undang undang Nomor 68 Tahun 1958, secara komprehensif harus dikaitkan pula dengan Piagam PBB (Perserikatan Bangsa Bangsa) dan dokumen-dokumen hak asasi manusia (HAM) International lain seperti : *Convention on the Rights of Child* (CRC), *The Vienna Declaration and Programme of Action* (1993) yang antara lain menegaskan bahwa “hak asasi manusia wanita / perempuan merupakan bagian integral yang tidak terpisahkan dari hak asasi manusia.”; *Beijing Declaration and Platform for Emergency and Armed Conflict*; *Convention Consent to Marriage, minimum Age for Marriage and Registration of Marriage*; Perjanjian tentang Persamaan Pembayaran Gaji Bagi Wanita dan Pria untuk Pekerjaan yang Sama, di Jenewa, yang diratifikasi dengan Undang Undang Nomor 80 Tahun 1957. 76)

Di samping itu, menurut Muladi, sebagai konsekuensi dari negara berdaulat maka segala pembicaraan tentang hak-hak wanita harus mengacu pula pada hukum positif nasional, seperti :

- Pasal 27 Undang Undang Dasar (UUD) 1945, memberikan landasan pemikiran bahwa wanita dan pria memiliki hak dan kewajiban (*rights and duties*) yang sama dalam keluarga, masyarakat dan pembangunan.
- Garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1993 (Tap MPR/II/1993) yang menegaskan bahwa wanita baik sebagai warga negara maupun sebagai daya insani pembangunan, mempunyai hak dan kewajiban serta kesempatan yang

76) Muladi, Demokratisasi, Hak Asasi Manusia, dan Reformasi Hukum di Indonesia, Penerbit The Habibi Center, Jakarta, 2002, halaman 55.

sama dengan pria dalam pembangunan di segala bidang.

- Kebijakan mengenai peranan wanita dalam Rencana Pembangunan Lima Tahun VI yakni peningkatan kualitas wanita sebagai insan maupun sumber daya pembangunan.
- Undang Undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pembangunan Nasional, khususnya yang mengatur tentang wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun yang dimulai tahun 1994, menegaskan bahwa orang tua dianjurkan menyekolahkan anaknya baik wanita ataupun pria sekurang-kurangnya sampai menyelesaikan SLTP (Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama).
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/MEN/1989 dan Nomor Per-04/MEN/1989, masing-masing mengenai larangan pemberhentian hubungan kerja bagi wanita karena perkawinan, hamil dan melahirkan dan aturan (tata cara) untuk melindungi tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari.

Aturan-aturan hukum positif seperti dikemukakan di atas penting untuk dijadikan acuan, sebab sekalipun HAM memiliki sifat-sifat universal, namun dalam implementasinya dikenal pula "*asas relativisme kultural*" yang secara universal juga sudah mendapatkan pengakuan, tentu saja sejauh penggunaan asas "*relativisme kultural*" tersebut tidak bertentangan dengan prinsip dan hakekat hak asasi manusia yang universal.

Membicarakan hak asasi dan nasib kaum buruh perempuan dapat diletakkan dalam dua kerangka perspektif, yakni yang bersifat kondisional dan struktural. 77)

Untuk membahas pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja

77) Fakih, Mansour., *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1999, halaman 112.

perempuan, khususnya terhadap perlakuan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh perempuan, maka perlu melakukan analisis kondisional dan struktural terhadap buruh perempuan.

Analisis kondisional terhadap buruh perempuan menyangkut analisis terhadap seluruh nasib kaum buruh keseluruhan (buruh laki-laki dan perempuan) baik secara fisik bersifat jangka pendek seperti melihat upah minimum, diskriminasi upah antara buruh laki-laki dan perempuan, kondisi kerja yang menyangkut keselamatan kerja, maupun hak untuk berorganisasi.

Analisis struktural lebih menekankan pada posisi buruh perempuan dalam keseluruhan struktur formasi sosial yang ada. Pada dasarnya kedua analisis tersebut tidak dapat dipisahkan, artinya analisis terhadap kondisi buruh perempuan harus diletakkan dalam perspektif struktural dalam kerangka jangka panjang.

Dalam analisis struktural sengaja dipilih analisis *over-determinism*, yakni analisis yang berasumsi bahwa sesuatu aspek tidak berdiri sendiri, melainkan setiap aspek secara dialektika saling berpengaruh dan menentukan. Dengan demikian analisis ini menolak *esensialisme* dan *reduksionisme*, yang percaya ada penyebab tunggal terhadap suatu proses analisa.

Ada teori pembangunan yang sering disebut sebagai teori *developmentalism* yang kini menjadi arus utama teori dan praktek perubahan sosial itu terhadap kaum buruh. Dimana kaum *developmentalism* itu meletakkan posisi kaum buruh dalam kerangka struktur perkembangan masyarakat secara keseluruhan

Dari banyak studi menunjukkan bahwa teori *developmentalism* dan *modernisasi* yang kini menjadi *mainstream* teori dan praktek perubahan sosial itu, sejak semula dalam konsepsi dasarnya tidak meletakkan visi tentang dunia yang

secara fundamental lebih adil, melainkan demi untuk pertumbuhan dan kemajuan. Penganut paham ini mendasarkan keyakinan mereka pada asumsi bahwa negara maju yang menganut sistem kapitalisme adalah bentuk ideal dari sistem dan struktur masyarakat yang demokratis. Dan oleh karena itu, pada dasarnya teori ini adalah suatu upaya menjadikan pengalaman negara industri maju sebagai model proses politik, ekonomi, sosial dan kultural bagi Dunia Ketiga. Menurut mereka, demokrasi dan pembangunan akan berjalan saling mendukung. Di satu pihak pembangunan ekonomi merupakan syarat bagi demokrasi, di lain pihak industrialisasi menciptakan kekayaan, kekayaan melahirkan kesenangan, dan kesenangan memungkinkan orang secara bebas belajar berpartisipasi dalam politik, dan kebebasan inilah yang memungkinkan demokrasi. Namun bila dianalisis secara kritis, kita akan memahami bahwa masalah demokrasi politik, ekonomi, kultur dan gender (yakni suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural) adalah saling berkaitan dan saling bergantung.

Persoalan masyarakat dalam *developmentalism* tidak dapat direduksi menjadi hubungan ekonomi antar kelas dalam masyarakat, namun harus dilihat dalam kaitannya dengan hubungan antar *state* dan *civil society* yang lebih kompleks. Dalam *developmentalism* hubungan antar unsur masyarakat merupakan proses dalam suatu mekanisme yang saling berkaitan tetapi penuh kontradiksi antar berbagai unsur dalam sistem tersebut. Unsur-unsur tersebut dapat dikategorikan dalam dua unsur penting yakni unsur kelas dan unsur nonkelas.

Hubungan kelas tercermin dalam hubungan antara buruh, majikan dan manajer. Hubungan kelas yang dimaksud adalah hubungan di mana unsur majikan dengan dibantu oleh para manajer mendapatkan nilai lebih (*surplus value*) dari

hasil kerja buruh. Namun hasil lebih tersebut harus didistribusikan kepada unsur nonkelas dalam bentuk pajak, bunga bank, keuntungan, gaji, dan sebagainya. Pajak yang dibayarkan oleh majikan kepada pemerintah untuk selanjutnya didistribusikan untuk unsur lainnya, seperti keamanan, pendidikan, dan lembaga-lembaga lain. Kedua, adalah unsur nonkelas, termasuk unsur ini adalah pemerintah, aparat keamanan, lembaga-lembaga pendidikan, lembaga-lembaga keagamaan, media massa, dan lain-lain yang semuanya saling bergantung dan berkaitan. Oleh karena pendapatan utama unsur negara (nonkelas) bergantung pada langgengnya unsur kelas, maka seluruh unsur dalam negara harus melakukan sesuatu untuk melanggengkan sumber utama mereka yakni proses unsur kelas, dengan berbagai upaya, diantaranya : melakukan perlindungan politik, ekonomi, keamanan serta infrastruktur untuk melanggengkan proses unsur kelas tersebut. Bentuk-bentuk perlindungan tersebut beragam, mulai dari kesiagaan aparat keamanan untuk mengamankan daerah-daerah industri, peraturan tentang perburuhan dan larangan pemogokan serta berbagai aturan untuk mengontrol organisasi buruh, serta perlindungan insentif ekonomi seperti proteksi, memberikan kuota, subsidi, kemudahan perizinan dan kemudahan mendapatkan modal serta berbagai perlindungan lainnya. Selain itu, negara juga berperan untuk membangun infrastruktur untuk kepentingan lancarnya industri seperti jalan, dermaga atau pelabuhan serta infrastruktur industri lainnya sehingga memungkinkan proses unsur kelas tersebut dapat berjalan lancar.

Perlindungan ideologi dan kultur yang harus dilakukan negara dijalankan melalui proses ideologisasi kultur terhadap *civil society* yang disebut sebagai *hegemony*. Dalam pengertian umum *hegemony* adalah suatu loyalitas yang bersifat spontan dari golongan massa yang ditujukan kepada kelompok sosial yang

dominan karena keunggulan intelektual dan sosial maupun ekonomi, serta merupakan aliansi kelas yang mendominasi kelas lain. Disini terjadi dominasi kultur yang tidak adil, dominasi serta penindakan politik harus dilegitimasi. Masyarakat dijinakkan sehingga secara sukarela (*consent*) menerima tatanan yang dikehendaki dan hubungan yang tidak adil tersebut. Proses hegemoni tersebut dilaksanakan melalui berbagai cara oleh berbagai aparat negara seperti media massa, lembaga pendidikan serta lembaga-lembaga kemasyarakatan lainnya untuk mempengaruhi cara pandang dan keyakinan masyarakat sehingga kehilangan kesadaran kritis mereka terhadap sistem yang ada.

Semula orang beranggapan bahwa pengetahuan (*knowledge*) adalah bidang yang netral. Kesadaran orang tumbuh ketika Foucault untuk pertama kalinya mempersoalkan bahwa dalam pengetahuan ternyata mengandung kekuasaan. Artinya antara pengetahuan dan kekuasaan tidak bisa dipisahkan. Disini peran lembaga-lembaga pengetahuan berjasa melanggengkan proses unsur kelas. Hampir semua bidang pengetahuan dikembangkan untuk kepentingan proses kelas tersebut. 78)

Ketika Taylor menciptakan ilmu manajemen, ia melakukannya memang atas pesanan kaum industrialis saat itu. Ilmu manajemen Taylor bertujuan untuk memotivasi buruh demi keuntungan perusahaan. Hakekat ilmu kepemimpinan dan motivasi dalam manajemen yang dikembangkan oleh McGregor adalah agar buruh yang menjual tenaga kerjanya itu "merasa memiliki perusahaan", yang sebenarnya bukan milik mereka. Dalam ilmu ekonomi, yang disebut ilmu ekonomi adalah pandangan ekonomi klasik Adam Smith. Secara sistematis, lembaga-lembaga

78) Foucault, M., *Power / Knowledge : Selected Interviews and other writings*, C., Gordon (ed.), New York : Pantheon, 1980. (dikutip dari : buku analisis gender dan transformasi sosial, oleh DR Mansour Fakih).

pendidikan menyingkirkan berbagai pandangan ekonomi klasik yang mengkritik kapitalisme, dengan berbagai cara. Ada kaitan kepentingan antara kelas yang memiliki akses ke perguruan tinggi dan mereka yang memberi dana bagi penyelenggaraan pendidikan tersebut. Peran ilmuwan dalam proses pelanggaran sistem kapitalisme yang tidak adil tersebut juga sangat penting. Oleh karenanya perusahaan raksasa di negara kapitalis berlomba-lomba mendanai berbagai riset universitas, dan menjadikannya sebagai bagian dari struktur kapitalisme global. Ilustrasi di atas disampaikan penulis, karena dalam penelitian ini khususnya perlindungan tenaga kerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja, terkait secara langsung antara negara (pemerintah), perusahaan, buruh, dan masyarakat lingkungannya.

Selanjutnya akan dilakukan pembahasan mengenai pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan, khususnya dalam keselamatan dan kesehatan kerja meliputi aspek-aspek hukum, aspek hidup kodrati pekerja/buruh perempuan, dan aspek sosial budaya, sebagai berikut :

Aspek Yuridis/Hukum.

1. Tenaga kerja perempuan mempunyai hak yang sama dengan tenaga kerja laki-laki dalam memperoleh pekerjaan.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Iembaran Negara Nomor 55 Tahun 1969), Pasal 3 menyatakan bahwa tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pasal 4 disebutkan bahwa tiap tenaga kerja bebas memilih dan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

Dalam undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 5 memberi ketentuan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Selanjutnya dalam pasal 6 disebutkan bahwa setiap pekerja / buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Dalam hal ini pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja / buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.

Menurut responden di Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus, bahwa pelaksanaan perlindungan tenaga kerja di tingkat perusahaan tidak dibedakan antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan; tidak dibedakan antara perusahaan kecil, perusahaan sedang dan perusahaan besar, termasuk di sektor informal (*home industry*, usaha keluarga, dan lain-lain) berlaku sama. Yang membedakan antara tenaga kerja perempuan dan tenaga kerja laki-laki dalam perlindungan tenaga kerja adalah karena sifat kondratnya tenaga kerja perempuan, sehingga ada aturan-aturan khusus untuk itu. Pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-02/MEN/1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Kerja dan Penyelenggaraan Kesehatan Kerja. Dengan demikian pelaksanaan perlindungan tenaga kerja di perusahaan-perusahaan di Kabupaten Kudus dapat dilaksanakan.

Hasil penelitian memberikan fakta bahwa semua perusahaan yang disurvei dalam memberikan pekerjaan kepada pekerja/buruh mempertimbangkan jenis kelamin, khususnya untuk pekerja/buruh perempuan, artinya perusahaan memilihkan pekerjaan-pekerjaan yang cocok dan biasa dikerjakan oleh tenaga

kerja perempuan. Pekerjaan yang sering diberikan kepada pekerja/buruh perempuan pada masing-masing perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Perusahaan jamu : pengepakan dan pengisian.
- b. Perusahaan rokok : buruh harian, borong giling, batil (merapikan batangan rokok), pembuatan rokok SKT, pembuatan rokok klobot, pekerjaan lain yang layak dikerjakan perempuan dan menurut kemampuan.
- c. Perusahaan pemintalan : operator mesin pemintalan, administrasi produksi, laborat dan kantin.

Perusahaan juga tidak mempertimbangkan umur tenaga kerja dalam memberikan pekerjaan, artinya perusahaan tidak melihat umur tenaga kerja tetapi melihat kesesuaian antara jenis pekerjaan dan kemampuan tenaga kerja. Hal ini dinyatakan oleh tenaga kerja perempuan bahwa pada saat mereka diberi pekerjaan, mereka ditawari pekerjaan tertentu yang sesuai dengan kemampuan mereka dan untuk pekerja/buruh perempuan diberikan pekerjaan sesuai dengan sifat kodrati sebagai perempuan.

Apa yang ditemukan peneliti di lapangan adalah sesuai dengan Undang Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Covention On The Elimination For All Forms Of Discrimination Against Women*).

Dalam pelaksanaan Undang-undang ini telah dikeluarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-04/MEN/88 tentang Pelaksanaan Larangan Diskriminasi Pekerja Wanita, yang memuat hal-hal sebagai berikut :

- Menjadi kewajiban semua pihak untuk mematuhi dan mentaati ketentuan tersebut dalam Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984.

- Dalam pelaksanaannya, khususnya dalam penerapan materi KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) dan Peraturan Perusahaan, masih dijumpai hal-hal yang tidak sejalan dengan jiwa Undang-undang tersebut antara lain mengenai perbedaan usia pensiun serta bantuan / tunjangan biaya pengobatan dan perawatan bagi pekerja laki-laki dan wanita beserta keluarganya. Dalam hal bantuan atau tunjangan biaya pengobatan bagi pekerja wanita sering terjadi bahwa mereka diperlakukan sebagai tenaga kerja dengan status tidak menikah atau lajang.

- Sehubungan dengan hal itu maka diminta perhatian saudara mengenai hal-hal sebagai berikut :

(1) Jika dalam KKB maupun Peraturan Perusahaan terdapat pengaturan mengenai usia pensiun, maka agar batas usia pensiun antara pekerja laki-laki dan pekerja wanita harus disamakan, kecuali atas permintaannya sendiri dapat meminta percepatan pensiun dari waktu yang telah ditetapkan.

Contoh : Batas usia pensiun pekerja adalah 55 tahun. Khusus untuk pekerja wanita atas kemauannya sendiri dapat mengajukan permintaan pensiun dalam batas usia serendah-rendahnya 40 tahun.

(2) Apabila dalam KKB atau Peraturan Perusahaan diatur mengenai pemeliharaan kesehatan pekerja dan keluarganya, agar hak pekerja wanita disamakan dengan hak pekerja laki-laki kecuali apabila suami pekerja wanita telah memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan untuk dirinya maupun keluarganya baik dari perusahaan yang sama maupun dari perusahaan / instansi yang berbeda.

Misal : Perusahaan memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan untuk pekerja beserta keluarganya (seorang istri/suami + orang anaknya). Untuk pekerja wanita dianggap berstatus tidak menikah sehingga jaminan kesehatan hanya berlaku untuk dirinya saja, kecuali dapat dibuktikan dengan surat keterangan resmi bahwa di tempat suami bekerja tidak mendapatkan jaminan kesehatan untuk dirinya dan keluarganya atau pekerja wanita tersebut berstatus janda dan anak-anaknya menjadi tanggungannya.

- (3) Memberikan pembinaan dalam pembuatan KKB baru maupun perpanjangannya serta meneliti KKB yang dimintakan pendaftaran kepada Menteri Tenaga Kerja dan meneliti Peraturan Perusahaan yang akan disahkan agar tidak terdapat diskriminasi dalam segala bentuknya terhadap Pekerja Wanita sesuai dengan jiwa Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984, selain dari hal-hal tersebut angka 1 dan 2 di atas.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja tersebut ditujukan kepada instansi pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan, yaitu Kantor atau Dinas Tenaga Kerja di tingkat propinsi, kabupaten maupun kota.

Hal ini lebih dipertegas lagi dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999, Tanggal 7 Mei 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 111 *Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan, beserta Penjelasan Atas Undang Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999, Tanggal 7 Mei 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 111 *Concerning Discrimination in Respect of Employment and*

Occupation (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan).

Isi pokok Konvensi ILO Nomor 111 adalah :

- (1) Untuk tujuan konvensi ini, istilah diskriminasi meliputi :
 - (a) setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal dalam masyarakat, yang akibatnya menghilangkan atau mengurangi persamaan kesempatan atau persamaan perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan;
 - (b) Setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan lainnya yang akibatnya menghilangkan atau mengurangi persamaan kesempatan atau persamaan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan sebagaimana ditentukan oleh Anggota yang bersangkutan setelah berkonsultasi dengan organisasi yang mewakili pengusaha dan pekerja, jika organisasi itu ada, dan dengan badan lain yang sesuai.
- (2) Perbedaan, pengecualian atau pilihan bentuk apapun juga mengenai suatu tugas tertentu yang didasarkan pada persyaratan khas tugas itu, tidak dianggap sebagai diskriminasi.
- (3) Untuk tujuan konvensi ini, istilah pekerjaan dan jabatan meliputi juga kesempatan pelatihan ketrampilan, kesempatan memperoleh pekerjaan dan kesempatan memperoleh jabatan tertentu, serta ketentuan dan syarat kerja.

2. Tenaga kerja perempuan mempunyai hak yang sama dengan tenaga kerja laki-laki dalam perlakuan terhadap pekerjaan.

Dalam undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai pengganti Undang Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, pasal 5 memberi ketentuan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Selanjutnya dalam pasal 6 disebutkan bahwa setiap pekerja / buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja / buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.

Dalam Kitab Undang undang Hukum Perdata buku ketiga titel 7A tentang perjanjian untuk melakukan pekerjaan terdapat pasal sebagai berikut:

- a. Terhadap perjanjian kerja yang diadakan oleh seorang perempuan yang bersuami, sebagai buruh, undang undang menganggap bahwa ia telah mendapat izin dari suaminya;
- b. Oleh karena itu, ia dapat melakukan sendiri semua tindakan yang berkenaan dengan perjanjian itu, termasuk pula memberi tanda pelunasan dan menghadap di pengadilan tanpa bantuan suaminya;
- c. Ia berhak menggunakan apa yang diterimanya atau apa yang ia berhak menuntut berdasarkan perjanjian kerja tersebut, guna kepentingan keluarga (Pasal 1601 f).

Tersurat dalam peraturan tersebut di atas bahwa orang perempuan sebagai buruh diperlakukan : dianggap telah mendapatkan ijin dari suaminya; berhak melakukan sendiri apa yang diputuskan; berhak menggunakan apa

yang diterimanya dan juga berhak untuk menuntut berdasarkan perjanjian kerja untuk kepentingan keluarga.

Hasil penelitian di tingkat perusahaan dan di tingkat pekerja, didapatkan fakta bahwa dalam memberikan pekerjaan kepada tenaga kerja, perusahaan tidak membedakan antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan, hanya mempertimbangan kewajaran pekerjaan-pekerjaan yang lazim dilakukan oleh tenaga kerja perempuan sesuai dengan kodratnya.

Fakta di atas sesuai dengan apa yang diatur dalam Undang Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Covention On The Elimination For All Forms Of Discrimination Against Women*). Dan lebih dipertegas lagi dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999, Tanggal 7 Mei 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 111 *Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan), beserta Penjelasan Atas Undang Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999, Tanggal 7 Mei 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 111 *Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan).

Dengan demikian dalam hal perlakuan terhadap pekerjaan, perusahaan-perusahaan di Kabupaten Kudus tidak melakukan diskriminasi atau membedakan antara tenaga kerja perempuan dengan tenaga kerja laki-laki, tenaga kerja perempuan mempunyai hak yang sama dengan tenaga kerja laki-laki.

3. Tenaga kerja perempuan mempunyai hak yang sama atas upah dan jaminan sosial tenaga kerja.

Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957 Tentang Persetujuan atas Konvensi ILO Nomor 100 Tentang Pengupahan yang sama Bagi Buruh Laki-laki dan Wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya (*Equal Remuneration*), menyebutkan bahwa pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya adalah nilai pengupahan yang diadakan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Dalam *Staatblad* 1929 Nomor 53 Tentang Persetujuan Konvensi Nomor 19 Tentang Perlakuan yang sama bagi Pekerja Nasional dan Asing Dalam Hal Tunjangan Kecelakaan Kerja (*Equality of Treatment*), bahwa apabila terjadi kecelakaan kerja maka harus diberikan tunjangan kecelakaan kerja yang sama antara pekerja nasional dan pekerja asing.

Untuk melindungi pekerja / buruh dalam hal pengupahan, selain untuk memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, juga untuk melindungi tenaga kerja perempuan dari diskriminasi pengupahan, pemerintah mengatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 88 sampai dengan pasal 98.

Pasal 88 Undang-undang tersebut dalam ayat-ayatnya mengatur mengenai :

- (1) Setiap pekerja / buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja / buruh.

(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja / buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidakmasuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk membayar pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dalam undang-undang ini, yang dimaksud dengan memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja / buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja / buruh dan keluarganya secara wajar meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Pelaksanaan di tingkat perusahaan, bahwa semua perusahaan yang disurvei dalam memberi upah tidak ada perbedaan antara tenaga kerja laki-laki

dan tenaga kerja perempuan. Hal ini dibenarkan oleh pekerja/buruh, yaitu dalam hal memberikan upah dan jaminan sosial lainnya perusahaan tidak membedakan antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan dan upah yang diterima cukup dalam arti dicukup-cukupkan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Mengenai hak untuk mendapat upah dan jaminan sosial tenaga kerja, peneliti tidak melakukannya secara mendalam karena hal ini di luar konteks permasalahan yang diajukan.

4. Tenaga kerja perempuan mempunyai hak untuk berserikat, perlindungan untuk berorganisasi, melakukan demonstrasi dan mogok kerja.

Dari hasil penelitian didapatkan fakta bahwa apabila terjadi tindakan sewenang-wenang dari perusahaan terhadap buruh, pekerja/buruh perempuan melakukan pengaduan kepada : Ketua PUK, SPTSK / SPSI, dan Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus.

Peranan pemerintah apabila ada perselisihan masalah ketenagakerjaan yang berhubungan dengan kesejahteraan tenaga kerja atau mendapatkan perlakuan yang kurang adil dari perusahaan, mereka menyatakan pemerintah ikut menyelesaikan masalah ini dan memberikan perlindungan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Apabila ada teman sekerja yang mendapatkan perlakuan yang kurang adil, kemudian melakukan demonstrasi dengan merusak fasilitas perusahaan, responden menyatakan tidak setuju, menyarankan untuk diselesaikan melalui SPTSK / SPSI yang ada. Selama bekerja di perusahaannya mereka belum pernah melakukan mogok kerja.

Fakta tersebut menunjukkan bahwa secara materi sesuai dengan apa yang maksud dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Iembaran Negara Nomor 55 Tahun 1969), pasal 11 menyatakan tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja; dan pembentukan perserikatan tenaga kerja dilakukan secara demokratis. Selanjutnya dalam pasal 13 dinyatakan bahwa penggunaan hak mogok, demonstrasi dan *lock out* diatur dengan peraturan perundangan. Hal tersebut juga sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam pasal 104 mengatur mengenai Serikat Pekerja / Serikat Buruh :

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.
- (3) Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Dalam penjelasan undang-undang ini, disebutkan bahwa kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja / serikat buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja / buruh.

Keadaan tersebut sesuai dengan Keppres Nomor 93 / 1998, tanggal 5 Juni 1998 yang mengesahkan Konvensi ILO Nomor 87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, dan Undang-undang Nomor 18

Tahun 1956 yang mengesahkan Konvensi ILO Nomor 98 tentang Berlakunya Dasar-dasar daripada Hak untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama (*Right to Organize and Collective Bargaining*).

Materi Konvensi ILO Nomor 87 adalah :

- 1) Pekerja dan pengusaha, tanpa perbedaan apapun, mempunyai hak untuk mendirikan dan tunduk hanya pada peraturan-peraturan organisasi tersebut, untuk bergabung pada organisasi-organisasi pilihan mereka tanpa otorisasi sebelumnya.
- 2) a. Organisasi pekerja dan pengusaha mempunyai hak untuk menyusun konstitusi dan peraturan-peraturan, untuk memilih wakil-wakil mereka dengan penuh kebebasan, menentukan administrasi dan kegiatan-kegiatannya dan memformulasikan rencana mereka.
b. Pemerintah wajib menghentikan setiap campur tangan yang membatasi hak mereka ini atau yang menghalangi pelaksanaannya.
- 3) Organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha tidak dapat dibubarkan atau ditunda oleh pemerintah.
- 4) Organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha mempunyai hak untuk mendirikan dan bergabung dengan federasi-federasi dan konfederasi dan organisasi apapun, federasi atau konfederasi mempunyai hak untuk berafiliasi dengan organisasi pekerja dan pengusaha internasional.

Materi pokok Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 98 tentang Berlakunya Dasar-dasar daripada Hak untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama (*Right to Organise and Collective Bargaining*), adalah :

- 1) Buruh harus mendapat cukup perlindungan terhadap tindakan-tindakan pembedaan anti Serikat Buruh (Serikat Pekerja) berhubung dengan pekerjaannya.
- 2) Perlindungan harus digunakan terutama terhadap tindakan-tindakan yang bermaksud :
 - a) memasyarakatkan kepada buruh bahwa ia tidak akan masuk suatu serikat buruh atau harus melepaskan keanggotaannya;
 - b) menyebabkan pemberhentian atau cara lain yang merugikan buruh berdasarkan keanggotaan serikat buruh atau turut serta dalam tindakan-tindakan serikat buruh di luar jam-jam kerja atau dengan persetujuan majikan (pengusaha) dalam waktu jam kerja;
 - c) serikat buruh dan serikat pengusaha harus mendapatkan perlindungan terhadap tiap-tiap campur tangan oleh masing-masing pihak dalam hal mendirikan, cara bekerja, cara mengurus organisasi mereka;
 - d) tindakan yang sesuai dengan keadaan nasional harus diambil untuk mendorong dan memajukan timbulnya perjanjian perburuhan.

5. Tenaga kerja perempuan mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Perlindungan pekerja/buruh perempuan atas moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama diatur dalam pasal 86 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : (a) keselamatan dan kesehatan kerja; (b) moral dan

kesusilaan; dan (c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Dengan berlakunya Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerjaan perempuan diatur dalam ketentuan pasal 76, yang melarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dan pekerja/buruh perempuan yang sedang hamil antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Untuk mempekerjakan tenaga kerja perempuan pada malam hari, perusahaan mengajukan ijin kepada instansi yang mengurus tenaga kerja, yaitu kepada Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus, sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, yaitu sesuai dengan Instruksi Dirjen Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja, Departemen Tenaga Kerja RI, Nomor 559/DDII/Dpnpt/72 tentang Izin Kerja Malam bagi Wanita, tertanggal 17 Mei 1972 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-04/MEN/1989 tentang Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Wanita Pada Malam Hari.

Hasil penelitian mendapatkan semua perusahaan memperhatikan hak-hak tenaga kerja perempuan untuk memperoleh perlindungan atas moral dan kesusilaan, yaitu menyediakan fasilitas kerja yang memungkinkan tenaga kerja perempuan terlindungi dalam keamanan moral dan kesusilaan, yaitu dengan menyediakan :

- a) penerangan ruangan kerja yang cukup;
- b) disediakan toilet dan kamar ganti tersendiri bagi tenaga kerja perempuan;
- c) tempat istirahat sendiri untuk tenaga kerja perempuan; dan
- d) disediakan musholla tersendiri.

Dalam pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-04/MEN/1989 tentang Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Wanita Pada Malam Hari, disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja wanita pada malam hari harus menjaga keselamatan, kesehatan dan kesusilaan dengan memenuhi syarat-syarat sebagai berikut : pekerja wanita tidak dalam keadaan hamil; pekerja wanita berumur sekurang-kurangnya 18 tahun atau sudah kawin; menyediakan angkutan antar jemput; memberi makanan dan minuman yang bergizi; mendapat persetujuan dari suami/orang tua/wali; dan memperhatikan kebiasaan setempat

Menurut tenaga kerja perempuan yang disurvei menyatakan bahwa disediakan fasilitas antar jemput bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari oleh perusahaan.

Untuk memenuhi hak tenaga kerja, khususnya tenaga kerja perempuan dalam menjalankan syariat agamanya selama bekerja, perusahaan menyediakan fasilitas berupa mushola tersendiri untuk pekerja perempuan. Hal ini sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 80, yaitu pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

6. Tenaga kerja perempuan mempunyai hak untuk memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut pasal 10 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, pelaksanaan mengenai perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja termasuk

tenaga kerja perempuan, meliputi : norma kerja; keselamatan kerja; kesehatan kerja dan hygiene perusahaan; ganti rugi perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja.

Norma-norma keselamatan kerja diatur dalam Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dalam pasal 3 dan 4 disebutkan mengenai syarat-syarat keselamatan kerja. Dalam pelaksanaannya, perusahaan-perusahaan di Kabupaten Kudus memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja sesuai dengan apa yang dihendaki Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970, untuk mencegah kecelakaan kerja serta untuk melindungi tenaga kerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja

Sebagaimana diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu spesialisasi tersendiri, karena di dalam pelaksanaannya di samping dilandasi oleh peraturan perundang-undangan juga dilandasi oleh ilmu-ilmu tertentu, terutama ilmu teknik dan ilmu medik. Demikian pula keselamatan dan kesehatan kerja merupakan masalah yang mengandung banyak aspek, misalnya : hukum, ekonomi maupun sosial.

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja / perusahaan dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh pekerja / buruh. Dalam pelaksanaannya pimpinan atau pengurus perusahaan dapat dibantu oleh petugas keselamatan dan kesehatan kerja dari tempat kerja/perusahaan yang bersangkutan. Petugas keselamatan dan kesehatan kerja dari tempat kerja/perusahaan yang bersangkutan adalah karyawan yang mempunyai pengetahuan atau keahlian di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dan ditunjuk oleh pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan untuk membantu pelaksanaan usahanya.

Pelaksanaan perlindungan pekerja/buruh dalam keselamatan dan kesehatan kerja diatur pula dalam undang undang ketenagakerjaan yang baru, yaitu Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam pasal 86 dan pasal 87.

Pasal 86 mengatur mengenai hak untuk memperoleh perlindungan bagi pekerja / buruh :

- (1) Setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : (a) keselamatan dan kesehatan kerja; (b) moral dan kesusilaan; dan (c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam penjelasannya, disebutkan bahwa upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

Dalam hal pelaksanaan yang menyangkut norma keselamatan kerja dan kesehatan kerja meliputi waktu kerja, waktu istirahat dan cuti, keselamatan kerja, kesehatan kerja, hak khusus pekerja/buruh perempuan, kerja malam untuk pekerja/buruh perempuan, larangan pemutusan hubungan kerja bagi

pekerja/buruh perempuan hamil, dilaksanakan sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hak khusus pekerja/buruh perempuan, kerja malam untuk pekerja/buruh perempuan, larangan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh perempuan hamil merupakan pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan yang menyangkut aspek hidup kodrati sebagai perempuan.

Waktu Kerja Pekerja/Buruh Perempuan.

Semua perusahaan yang disurvei melaksanakan ketentuan waktu kerja sesuai dengan ketentuan pasal 77 dan pasal 78 UU Nomor 13 Tahun 2003, mengatur waktu kerja bagi pekerja/buruh perempuan, yaitu 7 (tujuh) jam 1(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, memenuhi ketentuan pasal 78 undang-undang ini diatur mengenai kerja lembur, yaitu : (a) ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan (b) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja memenuhi kewajibannya membayar upah kerja lembur, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Waktu Istirahat dan Cuti Pekerja/buruh Perempuan.

Pelaksanaan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh sesuai dengan pasal 79 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu waktu istirahat dan cuti meliputi : (a) istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam

setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; (b) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu; (c) cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan (d) istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ke tujuh dan ke delapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Pelaksanaan waktu istirahat tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Keselamatan Kerja Pekerja/Buruh Perempuan.

Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja serta orang lain yang berada di tempat kerja serta sumber produksi, proses produksi dan lingkungan kerja agar tetap aman, perlu penerapan sistem manajemen K3 yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berlaku mulai tanggal 12 Desember 1996. Dalam peraturan ini mewajibkan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja kepada setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih, dan atau perusahaan yang mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh

karakteristik proses bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja.

Dalam penelitian didapatkan fakta bahwa semua perusahaan yang disurvei telah melakukan dan menerapkan peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut. Perusahaan telah melakukan kewajibannya untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- (a) Menetapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dan menjamin komitmen terhadap penerapan sistem manajemen K3.
- (b) Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.
- (c) Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.
- (d) Menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan mencapai kebijakan, tujuan dan sasaran keselamatan dan kesehatan kerja.
- (e) Mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.
- (f) Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan sistem manajemen K3 secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam hal ini di perusahaan-perusahaan yang disurvei dilakukan upaya-upaya untuk perlindungan tenaga kerja dalam keselamatan kerja. Upaya-upaya perlindungan keselamatan kerja yang telah dilakukan adalah :

- a. Penyediaan alat-alat kerja yang memenuhi standar keselamatan kerja.

- b. Pemakaian alat-alat pelindung diri : masker, sarung tangan, tutup telinga, kaca mata las, sepatu, topi, dan lain-lain sesuai dengan jenis pekerjaannya.
- c. Membuat *strandard operating prosedur* (SOP) untuk tiap-tiap jenis pekerjaan.

Agar tenaga kerja dapat memahami dan mau melaksanakan upaya-upaya keselamatan kerja, perusahaan mensiasatinya dengan upaya-upaya sebagai berikut :

- a) Memasukkan perlindungan keselamatan kerja dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).
- b) Membina dan mengembangkan P2K3 (Panitia Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja) di perusahaan.
- c) Memberitahu secara lisan atau tertulis terhadap bahaya yang mungkin terjadi atau ditimbulkan dari : mesin, alat-alat kerja, bahan-bahan dan lain sebagainya.
- d) Ada visi dan misi supaya jangan sampai terjadi kecelakaan.
- e) Memberi contoh.

Di samping itu, perusahaan-perusahaan tersebut membuat peraturan-peraturan yang harus dilaksanakan tenaga kerja dalam upaya keselamatan kerja di perusahaan, yaitu dimasukkan di dalam KKB, yang berisi antara lain :

- a. Wajib melaporkan kepada atasan apabila terjadi ancaman bahaya keselamatan kerja.
- b. Berupaya semaksimal mungkin secara terkoordinasi bertindak untuk keselamatan kerja.
- c. Pekerja wajib latih dalam keselamatan kerja.

Dalam Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, syarat-syarat keselamatan kerja yang akan diatur dengan peraturan perundang-undangan itu adalah keselamatan kerja untuk :

a. Mencegah dan Mengurangi Kecelakaan.

Untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan ini banyak sekali cara yang dapat dilakukan yang tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan, baik warisan Hindia Belanda maupun setelah Republik Indonesia.

Dalam peraturan keamanan kerja (*Veiligheidsreglement*) dikatakan bahwa agar peralatan pabrik tidak atau kurang menimbulkan bahaya, maka dilakukan :

- Ban penggerak atau ban berjalan, rantai dan tali yang berat harus diberi alat penadah agar kalau dia putus tidak menimbulkan bahaya.
- Mesin-mesin harus terpelihara dengan baik, mesin yang berputas harus diberikan penutup agar jangan sampai berterbangan jika kurang tahan dalam putaran yang keras.
- Ban penggerak, ratai atau tali yang dilepaskan harus tergantung, maka gantungan itu harus dibuat sedemikian rupa agar tidak menyentuh ban penggerak.

b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.

Untuk mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran dapat dilakukan :

- Menyediakan alat pemadam kebakaran;
- Memberikan kesempatan atau jalan menyelamatkan diri bila terjadi kebakaran;

- Memberikan alat perlindungan pada perusahaan-perusahaan yang kemungkinan terjadinya kebakaran sangat besar.

c. Mencegah / mengurangi bahaya peledak.

Ini biasanya terjadi pada perusahaan yang mengerjakan bahan-bahan yang mudah meledak. Pada perusahaan tersebut haruslah diadakan :

- Pada ruang kerja harus diadakan jumlah sekurang-kurangnya satu pintu yang dapat membuka keluar.
- Bahan-bahan yang akan dikerjakan di ruang kerja tidak boleh melebihi jumlah yang dikerjakan.
- Harus dipasang alat-alat kerja yang menjamin pemakaian secara aman.
- Pengolahan alat-alat kerja itu harus diberikan sedemikian rupa sehingga kemungkinan bahaya peledakan kecil sekali.

d. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai, menyelenggarakan suhu dan usaha yang baik untuk memelihara kebersihan dan ketertiban.

Syarat-syarat ini lebih mendekati syarat-syarat kesehatan kerja seperti yang telah diuraikan dalam syarat-syarat keselamatan kerja.

e. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.

Mencegah terkena aliran listrik dapat dilakukan dengan cara :

- Bagian listrik yang mempunyai tegangan minimal 250 volt haruslah tertutup.
- Tahanan dekat listrik harus cukup besar. Demikian pula pada sambungan-sambungan listrik harus diberikan pengaman.
- Bangunan-bangunan yang di atasnya terbentang kawat listrik harus diperiksa pada waktu-waktu tertentu dan hasil pemeriksaan itu harus dicatat dengan teliti.

Syarat-syarat tersebut di atas mengandung prinsip teknis ilmiah yang menjadi kumpulan ketentuan yang disusun secara teratur, jelas dan praktis yang menyangkut bidang konstruksi, bahan pengolahan dan pembuatan, alat-alat perlindungan dan lain-lain. Karena hal ini menyangkut bidang teknis maka jenis perlindungan ini disebut dengan perlindungan teknis, yang pemahaman dan pengawasan pelaksanaannya memerlukan teknis pula.

Bagi peneliti yang berkecimpung dalam bidang ilmu sosial, maka yang penting bukan bagaimana syarat-syarat keselamatan atau keamanan kerja itu, tetapi bagaimana hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja untuk tercapainya keselamatan dan keamanan kerja.

Dalam pasal 86 dan pasal 87 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat ketentuan mengenai hak dan kewajiban pekerja / buruh serta pengusaha / perusahaan, khususnya dalam keselamatan dan kesehatan kerja, dan pelaksanaannya disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hak dan kewajiban para pihak dalam keselamatan dan kesehatan kerja sangat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan perlindungan kerja di tempat kerja atau perusahaan-perusahaan. Para pihak yang dimaksud di sini adalah para pihak yang terikat atau terkait dalam proses produksi. Biasanya para pihak yang terkait dalam proses produksi adalah Pengusaha dan Pekerja / Buruh.

a. Kewajiban pengusaha.

Menurut undang undang keselamatan kerja, pengusaha diwajibkan :

1. Memberikan kesehatan badan, kondisi mental dan tenaga fisik dari pekerja / buruh yang akan diterimanya, maupun pekerja / buruh yang

sudah ada secara berkala kepada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan yang disetujui oleh petugas pengawas.

2. Menunjuk dan menjelaskan kepada pekerja / buruh yang baru tentang :
 - Kondisi dan bahaya yang dapat timbul dalam tempat kerja;
 - Semua pengamanan dan alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerjanya;
 - Alat perlindungan diri bagi pekerja / buruh yang bersangkutan;
 - Cara dan sikap yang aman dalam aman dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Secara tertulis menempatkan di tempat kerja yang dipimpinnya semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan.
4. Memasang di tempat kerja yang dipimpinnya dan semua gambar keselamatan kerja yang dipimpinnya dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat yang mudah terlihat dan terbaca.
5. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan kepada pekerja.
6. Terhadap pekerja / buruh yang telah atau sedang dipekerjakan, pengusaha wajib :
 - Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan pada umumnya.
 - Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.

- Menyediakan secara cuma-cuma alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh pekerja / buruh.
- Memasang gambar dan undang undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas ketenagakerjaan atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
- Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja tersebut kepada Kantor Tenaga Kerja setempat.
- Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja, ke Kantor Perbendaharaan Negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh Kantor Tenaga Kerja setempat.
- Mentaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja baik yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.

Menurut peraturan keamanan kerja (*veiligheidreglement*) pengusaha diwajibkan : 79)

1. Memberikan keterangan yang diperlukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan;
2. Bagi perusahaan yang baru satu bulan mulai berjalan pengusahnya diwajibkan untuk melaporkan kepada Bupati, keterangan tentang :
 - Macam perusahaan yang diselenggarakan;

79) Asikin, Zaenal., dkk., *Dasar dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, halaman 136.

- Macam dan daya penggerak dan jumlah mesin yang digunakan;
- Jumlah orang yang bekerja atau yang biasanya di tempat itu;
- Siapa memberi izin didirikannya perusahaan.

b. Hak dan kewajiban pekerja / buruh.

Dari pihak pekerja / buruh, juga mempunyai hak dan kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja. Kewajiban dan hak-hak pekerja / buruh tersebut adalah :

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan.
3. Memenuhi dan mentaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku di tempat kerja / perusahaan yang bersangkutan.
4. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja / perusahaan yang bersangkutan.
5. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

Keselamatan kerja selalu bertalian dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja, atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan "suatu kejadian

yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktifitas” 80)

Suatu kejadian atau peristiwa tertentu adalah sebab musababnya, demikian pula kecelakaan industri atau kecelakaan kerja ini ada 4 faktor penyebabnya, yaitu :

1. Faktor manusianya.

Misalnya karena kurangnya ketrampilan atau kurangnya pengetahuan, salah penempatannya, contohnya seorang tenaga lulusan Sekolah Teknologi Menengah (STM) akan tetapi ditempatkan di bagian pembukuan.

2. Faktor materialnya / bahannya / peralatannya.

Misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih murah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan.

3. Faktor bahaya / sumber bahaya, ada dua sebab :

a. Perbuatan berbahaya.

Misalnya karena metode kerja yang salah, keletihan / kelesuan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya.

b. Kondisi / keadaan berbahaya, yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin / peralatan-peralatan, lingkungan, proses, sifat pekerjaan.

4. Faktor yang dihadapi.

Misalnya : kurangnya pemeliharaan / perawatan mesin-mesin / peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna

Di samping ada sebabnya maka suatu kejadian juga akan membawa

80) Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, halaman 110.

akibat. Akibat dari kecelakaan industri ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

1. Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain :

- Kerusakan / kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan;
- Biaya pengobatan dan perawatan korban;
- Tunjangan kecelakaan;
- Hilangnya waktu kerja;
- Menurunnya jumlah maupun mutu produksi.

2. Kerugian yang bersifat non ekonomis.

Pada umumnya berupa penderitaan manusia, yaitu pekerja / buruh yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka atau cedera berat maupun luka ringan.

Untuk menegakkan peraturan perundang-undangan tersebut agar dapat berjalan dan kecelakaan kerja tidak terjadi maka perusahaan akan memberikan sanksi bagi tenaga kerja yang tidak melaksanakan peraturan tersebut yaitu dengan jalan dilakukan teguran lisan sampai peringatan tertulis dan dilakukan pembinaan. Peraturan ini berlaku bagi semua karyawan (tenaga kerja) dan tidak ada peraturan khusus tentang perlindungan keselamatan kerja yang diperuntukkan bagi tenaga kerja perempuan.

Untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan, maka perusahaan menyediakan alat-alat perlindungan diri untuk keselamatan kerja dan selalu diganti bila ada yang rusak disesuaikan menurut kebutuhan dan secara periodik.

Pelaksanaan di tingkat pekerja, untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan, dibenarkan oleh tenaga kerja perempuan yang disurvei

bahwa mereka diharuskan melakukan pekerjaan menurut peraturan perusahaan agar tidak terjadi kecelakaan kerja. Hal ini karena sudah ada instruksi kerja dan prosedur kerja yang dibuat oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan masing-masing dan ditempel ditiap-tiap bagian agar mudah dibaca dan dimengerti untuk melaksanakannya. Dalam instruksi kerja tersebut ditentukan bahwa tenaga kerja perempuan dan juga tenaga kerja lainnya diharuskan memakai alat perlindungan diri agar tidak terjadi kecelakaan kerja, yaitu dengan memakai masker, topi, dan alat pelindung diri lainnya sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing. Juga ada ketentuan untuk berpakaian dalam melakukan pekerjaan, yaitu dengan memakai seragam kerja.

Dari hasil wawancara peneliti dengan tenaga kerja perempuan di perusahaan yang disurvei menyatakan bahwa mereka tidak pernah mengalami kecelakaan kerja.

Kesehatan Kerja Pekerja/Buruh Perempuan.

Dalam pembahasan pelaksanaan perlindungan kerja dalam bidang kesehatan kerja, disampaikan bahwa tujuan pelaksanaan kesehatan kerja di tempat kerja / perusahaan adalah :

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan pekerja / buruh yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
- b. Mencegah dan melindungi pekerja / buruh dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- c. Menyesuaikan pekerja / buruh dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan pekerja / buruh.
- d. Meningkatkan produktivitas kerja.

Tugas pokok pelayanan kesehatan kerja, menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 03/MEN/1982, adalah :

1. Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja, pemeriksaan berkala, dan pemeriksaan khusus.
2. Pembinaan dan pengawasan atas penyesuaian pekerjaan terhadap tenaga kerja.
3. Pembinaan dan pengawasan terhadap lingkungan kerja.
4. Pembinaan dan pengawasan perlengkapan sanitair.
5. Pembinaan dan pengawasan perlengkapan untuk kesehatan tenaga kerja.
6. Pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit umum dan penyakit akibat kerja.
7. Pertolongan pertama pada kecelakaan.
8. Pendidikan kesehatan untuk tenaga kesehatan dan latihan untuk petugas pertolongan pertama pada kecelakaan.
9. Memberikan nasehat mengenai perencanaan dan pembuatan tempat kerja, pemilihan alat pelindung diri yang diperlukan, gizi, serta penyelenggaraan makanan di tempat kerja.
10. Membantu usaha rehabilitasi akibat kecelakaan atau penyakit akibat kerja.
11. Pembinaan dan pengawasan terhadap tenaga kerja yang mempunyai kelainan tertentu dalam kesehatannya.
12. Memberikan laporan berkala tentang pelayanan kesehatan kerja kepada pengurus. Pengurus yang dimaksud adalah orang yang mempunyai tugas memimpin langsung suatu tempat kerja atau bagian yang berdiri sendiri.

Atas dasar tujuan dan tugas pokok pelayanan kesehatan kerja, maka semua perusahaan yang di survei menyatakan melaksanakan dan pelaksanaannya melalui pelayanan poliklinik / rawat jalan, pelayanan rawat inap. Hal ini sesuai pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : Per-03/Men/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja, dinyatakan bahwa : (1) setiap tenaga kerja berhak mendapatkan pelayanan kesehatan kerja; (2) pengurus wajib memberikan pelayanan kesehatan kerja sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Selanjutnya dalam pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI tersebut menyatakan bahwa penyelenggaraan pelayanan kesehatan kerja dapat :

- (1) diselenggarakan sendiri oleh pengurus;
- (2) diselenggarakan oleh pengurus dengan mengadakan ikatan dengan dokter atau pelayanan kesehatan lain;
- (3) pengurus dari beberapa perusahaan secara bersama-sama menyelenggarakan suatu pelayanan kesehatan kerja.

Penyelenggaraan pelayanan kesehatan kerja dipimpin dan dijalankan oleh seorang dokter yang disetujui oleh Direktur (pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Per-03/Men/1982).

Dalam melaksanakan ketentuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Per-03/Men/1982, perusahaan-perusahaan yang disurvei di Kabupaten Kudus melaksanakan pelayanan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja termasuk tenaga kerja perempuan, dengan sistem :

- a. Menyediakan poliklinik sendiri dan menunjuk rumah sakit untuk pelayanan rawat inap.

- b. Sistem Jamsostek, yaitu perusahaan mendaftarkan pekerjaanya menjadi anggota Jamsostek, di mana pihak Jamsostek menunjuk dokter dan rumah sakit tempat berobat tenaga kerja perempuan yang ikut menjadi peserta program melalui perusahaan yang bersangkutan.
- c. Menunjuk poliklinik dan rumah sakit tertentu untuk memberikan pelayanan kesehatan kerja bagi karyawannya atau pekerjaanya dan biaya pengobatan ditanggung oleh perusahaan.

Terkait dengan pelaksanaan pelayanan kesehatan kerja di perusahaan adalah pelaksanaan pemberian cuti sakit, cuti haid, cuti hamil dan cuti melahirkan serta cuti keguguran, yang merupakan hak tenaga kerja perempuan sesuai dengan yang diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hak untuk mendapatkan cuti seperti diatur dalam undang-undang tersebut di atas harus dinyatakan dengan surat keterangan dokter. Buruh yang ingin mendapatkan cuti karena sakit, haid, hamil, melahirkan atau keguguran harus memeriksakan diri kepada dokter di tempat pelayanan kesehatan kerja.

Untuk hak cuti karena haid sering tidak diambil oleh pekerja perempuan karena disamping karena haidnya tidak sakit, juga karena mereka malu untuk memeriksakan haidnya kepada dokter di tempat pelayanan kesehatan kerja.

Fasilitas Kerja untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

- menyediakan sarana prasarana agar pekerja dapat bekerja dengan baik, sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing karyawan, seperti meja, kursi, penerangan yang cukup, komputer, mesin ketik, dan lain sebagainya.
- menyediakan toilet khusus bagi tenaga kerja perempuan.

- memperhatikan lingkungan tempat kerja, terutama dalam hal kebersihan, sirkulasi udara / dengan air condition.
- Fasilitas poliklinik bagi perusahaan yang menyediakan pelayanan kesehatan kerja di perusahaan sendiri.

Dalam pelaksanaan penyediaan fasilitas kerja, semua perusahaan yang disurvei tidak menyediakan tempat penitipan bayi bagi tenaga kerja perempuan yang masih menyusui bayinya.

Aspek Hidup Kodrati Pekerja/buruh Perempuan.

Dalam hasil penelitian ada hak-hak khusus yang diberikan kepada tenaga kerja perempuan oleh perusahaan, antara lain : cuti haid, cuti hamil, cuti keguguran (gugur kandungan) dan cuti melahirkan. Pelaksanaan cuti haid, cuti hamil dan cuti melahirkan, sesuai dengan KKB, yaitu :

- Cuti haid 2 hari, setelah tenaga kerja yang bersangkutan memberitahu bahwa ia sedang haid, dan dibuktikan dengan surat keterangan dokter.
- Cuti hamil / melahirkan : 1 ½ bulan sebelum dan 1 ½ bulan sesudah melahirkan.
- Cuti keguguran : 1 ½ bulan sesudah keguguran.

Hal ini dibenarkan oleh tenaga kerja perempuan di perusahaan tersebut, yaitu diberikan cuti haid selama 2 hari dengan surat keterangan dokter dan cuti hamil atau melahirkan selama 3 bulan, yaitu 1 ½ bulan sebelum melahirkan dan 1 ½ bulan sesudah melahirkan. Selama menjalankan cuti tersebut, pekerja masih tetap diberikan upah sesuai dengan ketentuan upah yang harus diberikan.

Hak khusus yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh perempuan tersebut sesuai dengan ketentuan dalam pasal 81 UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai cuti haid sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan hari kedua waktu haid.
- b. Pelaksanaan cuti haid diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 82 undang-undang ini mengatur mengenai cuti hamil, cuti melahirkan dan cuti keguguran, sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- b. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Selanjutnya pasal 83 mengatur mengenai : pekerja/buruh yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Dalam hal ini apabila ada tenaga kerja perempuan yang akan menyusui bayinya pada saat jam kerja diberi ijin untuk menyusui bayinya pada jam istirahat, bagi tenaga kerja yang rumahnya dekat diberi ijin pada saat jam istirahat dan yang rumahnya jauh tidak diberi ijin. Kendala yang ada dalam hal penyediaan tempat penitipan bayi ini karena tenaga kerja perempuan yang

mempunyai bayi merasa lebih aman kalau bayinya tetap di rumah diawasi oleh nenek atau keluarganya.

Pelaksanaan hak tenaga kerja perempuan untuk dapat diberi kesempatan menyusukan anaknya selama waktu kerja belum dapat dilakukan sepenuhnya seperti yang diatur dalam pasal 83 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusukan anaknya, jikalau hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Hal ini karena menyangkut teknis pelaksanaannya yaitu untuk tenaga kerja yang rumahnya jauh dari perusahaan.

Dalam pasal 84 diatur bahwa : pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal 79, pasal 80 dan pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Ketentuan mengenai larangan mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. dan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00, juga dilaksanakan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yaitu sesuai dengan pasal 76 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai kerja malam hari bagi pekerja/buruh perempuan.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, melaksanakan kewajibannya :

- a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
- b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja; serta

- c. menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Pelaksanaan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00 oleh perusahaan dilakukan oleh perusahaan-perusahaan yang disurvei, kecuali untuk perusahaan kecil karena kesulitan biaya belum bisa dilakukan.

Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, perusahaan memenuhi aturan Pasal 153 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai larangan pemutusan hubungan kerja, dalam hal sebagai berikut :

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Aspek Hidup Sosial Budaya Pekerja/buruh Perempuan.

Ketaatan perusahaan / pengusaha dalam memenuhi hak-hak tenaga kerja termasuk tenaga kerja perempuan dalam keselamatan dan kesehatan kerja, fakta di lapangan didapatkan bahwa perusahaan menjamin penuh hak-hak tenaga kerja sesuai dengan peraturan dan atau kesepakatan kerja bersama. Meskipun demikian kalau tenaga kerja diperusahaannya ada halangan sehingga tidak dapat masuk kerja, perusahaan memberikan toleransi, sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan untuk hal-hal berikut (di PR Sukun) :

- Sakit harus dengan surat ijin dokter.

- Untuk melaksanakan ibadah haji.
- Mempunyai kerja, diberikan ijin 2 hari.
- Menikah untuk diri sendiri : 3 hari.
- Istri melahirkan / gugur kandung : 1 hari.

Apabila terjadi sesuatu musibah yang menimpa pekerja, sikap dan tindakan dari perusahaan adalah sebagai berikut :

- Apabila terjadi musibah yang menimpa pekerja pada saat kerja, diatur dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) : mendapatkan ijin tidak masuk kerja 2 hari dan santunan dari perusahaan.
- Untuk musibah yang menimpa keluarga (istri/suami/orang tua/anak meninggal dunia mendapatkan ijin 2 hari tidak masuk kerja dengan upah penuh.

Fakta di lapangan ditemukan bahwa tenaga kerja perempuan juga diberi kesempatan untuk mengikuti kegiatan di masyarakat yang ibu/sdri harus hadir (misalnya ada kematian tetangga, ada pemilihan kepala desa, dan lain-lain), yaitu diberi ijin keluar, yang pelaksanaannya diatur oleh perusahaan.

Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh Perempuan.

Dalam menyediakan fasilitas kesejahteraan, perusahaan tidak dapat memenuhi ketentuan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur dalam Pasal 100 dan Pasal 101 mengenai kesejahteraan. Hal ini disebabkan karena kemampuan pendanaan perusahaan dan juga disesuaikan dengan kebutuhan pekerja/buruh, khususnya pekerja/buruh perempuan.

Dalam pasal 100 undang-undang tersebut, ditentukan bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja / buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Penyediaan fasilitas kesejahteraan

tersebut, dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja / buruh dan ukuran kemampuan perusahaan. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan tersebut diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam penjelasannya, yang dimaksud dengan fasilitas kesejahteraan antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olah raga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan dan fasilitas rekreasi.

Dalam pasal 101 undang-undang tersebut bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan. Dalam hal ini pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif tersebut dan pembentukannya dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. 2. Pengawasan terhadap Pelaksanaan Peraturan Perundangan yang dibuat Pemerintah terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan khususnya di Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Terhadap permasalahan yang diajukan : *Dan sejauh manakah pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundangan tersebut dilakukan oleh Pemerintah dan Pihak-pihak terkait dengan peraturan perundangan dalam keselamatan dan kesehatan kerja di Kabupaten Kudus ?*

Pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja oleh Pemerintah, dalam hal ini Kantor Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus telah melaksanakan hal-hal yang diperintahkan oleh peraturan perundangan khususnya dalam perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus.

Salah satu tugas dan fungsi Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus adalah :

- Melakukan pengkoordinasian pelaksanaan dan pelayanan di bidang hubungan industrial, persyaratan kerja, kesejahteraan tenaga kerja dan purna kerja.
- Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan-perusahaan.

Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus sebagai unsur pemerintah melakukan pengkoordinasian pelaksanaan perlindungan kerja bagi tenaga kerja yang bekerja di perusahaan-perusahaan di Kabupaten Kudus, yaitu :

- Pembinaan dan pengawasan norma kerja;
- Pembinaan dan pengawasan pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja;
- Pembinaan dan pengawasan pelaksanaan kesehatan kerja dan hygiene perusahaan;
- Pengawasan terhadap pelaksanaan ganti rugi perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja.

Hal ini sesuai dengan pasal 10 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, yang menyatakan pemerintah membina perlindungan kerja yang mencakup : (a) norma keselamatan kerja; (b) norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan; (c) norma kerja; (d) pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja.

Mengenai pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan diatur dalam Undang Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang Undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Nomor 4 Tahun 1951), dalam pasal 1 Bagian I disebutkan bahwa pengawasan perburuhan diadakan guna : (a) mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya; (b) mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan; dan (c) menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya. Selanjutnya dalam Bagian II pasal 2 diatur mengenai hak pegawai-pegawai pengawasan perburuhan untuk memperoleh keterangan.

Pengawasan ketenagakerjaan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam pasal 176, yaitu : pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pegawai pengawas tersebut harus mempunyai kompetensi atau keahlian yang cukup serta independen, artinya dalam mengambil keputusan tidak terpengaruh oleh pihak lain.

Dalam pasal 177 Undang-undang ini memberikan ketentuan bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.

Pelaksanaan pengawasan diatur dalam pasal 178 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan :

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah propinsi, dan pemerintah kabupaten / kota.
- (2) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Keputusan Presiden.

Tata cara pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam pasal 179 adalah :

- (1) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan tersebut pada pemerintah propinsi dan pemerintah kabupaten / kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri.
- (2) Tata cara penyampaian laporan ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Ketentuan mengenai persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan diatur dalam ketentuan pasal 180 dan pasal 181 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 181 mengatur kewajiban pegawai pengawas ketenagakerjaan, yaitu :

- a. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
- b. tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Dalam pasal 180 dinyatakan bahwa peraturan perundang-undangan lama yang mengatur mengenai persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan masih menyadi acuan sepanjang peraturan perundang-undangan tersebut masih berlaku.

Dalam pasal 181 ditegaskan bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan merupakan pejabat yang dikenakan wajib simpan rahasia. Dengan demikian

segala peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai wajib simpan rahasia jabatan juga berlaku untuk pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Kabupaten Kudus dilakukan Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi instansi tersebut agar pelaksanaan peraturan perundang-undangan khususnya yang mengatur tentang perlindungan tenaga kerja sesuai dengan yang diharapkan, dilaksanakan sebagai berikut :

- Dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.
- Pegawai pengawas ketenagakerjaan melaksanakan pemeriksaan di perusahaan-perusahaan, yang meliputi : pemeriksaan pertama, pemeriksaan berkala, dan pemeriksaan ulang.
- Temuan dari hasil pemeriksaan yang merupakan pelanggaran diberi Nota Pemeriksaan, yang dalam batas waktu tertentu pelanggaran tersebut harus dipenuhi atau diperbaiki.
- Tidak dipenuhinya pelanggaran tersebut diproses dan dibuatkan Berita Acara Pemeriksaan Pro Yustisia, yang merupakan upaya paksa.

Pengawasan di perusahaan khususnya dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan secara reguler dan periodik, serta dilakukan dengan melakukan pemeriksaan secara mendadak (Sidak – Inspeksi mendadak). Hal ini dibenarkan oleh pihak pengurus perusahaan maupun oleh pekerja yang bersangkutan.

Pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan tentang perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja telah dilaksanakan oleh pemerintah sampai ke tingkat tenaga kerja, baik dengan cara

persuasif maupun dengan cara represif. Cara persuasif dilakukan dengan melakukan penyuluhan-penyuluhan, inspeksi secara regulair maupun inspeksi secara mendadak. Cara represif dilakukan dengan cara apabila menemui pelanggaran atau penyimpangan terhadap pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja perempuan maka dilakukan teguran-teguran maupun sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan juga dilakukan terhadap kebersihan dan hygiene tempat kerja yang sering disebut sebagai hygiene perusahaan. Kegiatan pengawasan ini biasanya dilakukan oleh petugas hygiene dan sanitasi yang ditunjuk dari petugas Dinas Kesehatan Kabupaten setempat. Pengawasan terhadap hygiene perusahaan juga dilakukan oleh Dokter Perusahaan yang telah dilatih dalam bidang Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HYPERKES).

Dokter perusahaan atau petugas yang ditunjuk untuk itu melakukan pengawasan terhadap penyediaan makanan atau gizi untuk pekerja, baik dalam hal kebersihan dapur maupun tempat penyajian, serta menu yang disajikan untuk pekerja di perusahaan tersebut.

Hal di atas sesuai dengan pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Ri Nomor Per-03/Men/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja, dalam pasal 6 dan pasal 7, yaitu :

- Pengurus wajib memberikan kebebasan kepada dokter yang menjalankan pelayanan kesehatan kerja.
- Dokter dan tenaga kesehatan dalam melaksanakan pelayanan kesehatan kerja bebas memasuki tempat-tempat kerja untuk melakukan pemeriksaan-pemeriksaan dan mendapat keterangan yang diperlukan.

- Dokter maupun petugas kesehatan wajib memberikan keterangan-keterangan tentang pelaksanaan pelayanan kesehatan kerja kepada Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja jika diperlukan.

Di samping pengawasan dalam pelaksanaan perlindungan kerja maupun pelaksanaan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, juga ada suatu kegiatan yang dinamakan pembinaan.

Pembinaan ketenagakerjaan diatur dalam dalam pasal 173, pasal 174, dan pasal 175 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 173

- (1) Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikut sertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja / serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Dalam pasal ini yang dimaksud dengan pembinaan adalah kegiatan yang dilakukan secara berdayaguna dan berhasilguna untuk memperoleh hasil yang lebih baik guna meningkatkan dan mengembangkan semua kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Yang melakukan koordinasi dalam ayat (3) pasal ini adalah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 174

Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja / serikat buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan

kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 175

- (1) Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.

Pengawasan dan pembinaan keselamatan kerja diatur dalam pasal 5, pasal 6, pasal 7, pasal 8 dan pasal 9 Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang dalam pelaksanaannya di Kabupaten Kudus terutama dilakukan oleh Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus.

Petugas yang mengawasi atas ditaatinya atau tidak, pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja ini adalah :

1. Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja yaitu pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
2. Ahli keselamatan dan kesehatan kerja yaitu tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

Pembinaan terhadap pekerja di perusahaan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja juga dilakukan oleh Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia yang dilakukan baik oleh pengurus tingkat cabang maupun pengurus

di tingkat perusahaan. Disamping itu Serikat Pekerja (KSPSI) juga ikut berperan menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepentingan buruh / tenaga kerja, yaitu dilakukan dengan jalan : (a) melakukan kerja sama dengan perusahaan dalam pembinaan buruh atau karyawan; dan (b) secara bersama-sama dengan perusahaan dan dilakukan secara proaktif.

Pembinaan yang dilakukan oleh Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) terhadap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dikaitkan dengan struktur organisasi KSPSI. Di Kabupaten Kudus, KSPSI mempunyai 10 keanggotaan (SPA Anggota), yaitu :

1. RTMM (Rokok Tembakau Makanan Minuman)
2. PPMI (Percetakan Penerbitan Media Indonesia)
3. TSK (Tekstil Sandang dan Kulit)
4. SPTI (Serikat Pekerja Transport Indonesia)
5. NIBA (Niaga dan Bank)
6. FARKES (Farmasi dan Kesehatan)
7. LEM (Listrik Elektro dan Mesin)
8. PAR (Pariwisata)
9. KEPENDIDIKAN (Guru Guru Swasta)
10. KAHUT (Kehutanan dan Mebel)

B. 3. Kecukupan Peraturan Perundangan yang dibuat Pemerintah untuk Mengatur dan Memberikan Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Perempuan, khususnya di Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Pembahasan kedua hasil penelitian, adalah terhadap permasalahan yang diajukan : *Apakah peraturan perundangan yang dibuat pemerintah tersebut sudah*

cukup untuk mengatur dan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan, khususnya di bidang keselamatan dan kesehatan kerja ?

Hasil penelitian seperti yang dikemukakan dalam Bab III, sub bab A.4. mengenai kecukupan peraturan perundangan untuk mengatur dan memberikan perlindungan tenaga kerja perempuan dalam keselamatan dan kesehatan kerja telah mengatur dan memberi perlindungan kerja yang meliputi hak-hak yang harus diterima tenaga kerja perempuan.

Peraturan-peraturan atau undang-undang yang memberikan perlindungan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja perempuan, hasil wawancara dengan Kepala dan Petugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus meliputi pengaturan mengenai :

1. Pembatasan kerja malam bagi pekerja wanita.
2. Pengaturan tentang Pekerjaan Orang Wanita.
3. Pengaturan tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.
4. Pengaturan tentang Tempat Kerja dan Perumahan Buruh.
5. Pengaturan tentang Tanggung Jawab dan Kewajiban Majikan dan Pegawai-pegawai Majikan.
6. Pengaturan tentang Aturan Hukuman
7. Pengaturan Tentang Mengusut Pelanggaran.
8. Pengaturan Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.
9. Pengaturan tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil atau Melahirkan.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan ini tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama,

sebelum dan sesudah masa kerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Dengan demikian pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan tenaga kerja / buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana dituangkan dalam TAP MPR No.XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam pembangunan di bidang ketenagakerjaan, ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja / buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia sesuai dengan yang dicita-citakan.

Dalam penelitian ini, dalam menggali peraturan perundang-undangan yang mendasari pelaksanaan perlindungan bagi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja perempuan, terdapat beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang. Termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, yang menempatkan pekerja pada posisi

yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja serta sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan.

Dengan berlakunya Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang sudah tidak sesuai lagi dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Peraturan perundang-undangan tersebut adalah :

1. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia (*Staatsblad* Tahun 1887 Nomor 8);
2. Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak dan Kerja Malam bagi Wanita (*Staatsblad* Tahun 1925 Nomor 647);
3. Ordonansi Tahun 1926 Peraturan Mengenai Kerja Anak-anak dan Orang Muda Di Atas Kapal (*Staatsblad* Tahun 1926 Nomor 87);
4. Ordonansi Tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan-kegiatan Mencari Calon Pekerja (*Staatsblad* Tahun 1936 Nomor 208);
5. Ordonansi tentang Pemulangan Buruh yang Diterima atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (*Staatsblad* Tahun 1939 Nomor 545);
6. Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (*Staatsblad* Tahun 1949 Nomor 8);
7. Undang Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);
8. Undang Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598a);

9. Undang Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
10. Undang Undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
11. Undang Undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan / atau Penutupan (*Lock Out*) di Perusahaan, Jawatan, dan Badan Yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
12. Undang Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
13. Undang Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);
14. Undang Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Tentang Perubahan Berlakunya Undang Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3781);
15. Undang Undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Tentang Perubahan Berlakunya Undang Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042);

Peraturan perundang-undangan tersebut di atas dipandang perlu untuk dicabut dan diganti dengan Undang-undang yang baru yaitu Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan-ketentuan yang masih

relevan dari peraturan perundang-undangan yang lama ditampung dalam undang-undang ini. Peraturan pelaksanaan dari undang-undang yang telah dicabut masih tetap berlaku sebelum ditetapkan peraturan baru sebagai pengganti.

Undang-undang ini di samping untuk mencabut ketentuan yang tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan zaman, juga dimaksudkan untuk menampung perubahan yang sangat mendasar di segala aspek kehidupan bangsa Indonesia dengan dimulainya era reformasi tahun 1998.

Di bidang ketenagakerjaan internasional, penghargaan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja dikenal melalui 8 (delapan) konvensi dasar International Labour Organization (ILO). Konvensi dasar ini terdiri atas 4 (empat) kelompok, yaitu :

1. Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98);
2. Diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100 dan No.111);
3. Kerja Paksa (Konvensi ILO Nomor 29 dan Nomor 105);
4. Perlindungan Anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182).

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan pada hak asasi manusia di tempat kerja antara lain diwujudkan dengan meratifikasi kedelapan konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar tersebut, maka Undang undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 ini harus mencerminkan ketaatan dan penghargaan pada keempat kelompok prinsip dasar tersebut. Undang-undang ini antara lain memuat hal-hal sebagai berikut :

1. Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
2. Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
3. Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja / buruh;

4. Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan ketrampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan;
5. Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;
6. Penggunaan tenaga kerja asing yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan;
7. Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi;
8. Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
9. Perlindungan pekerja / buruh, termasuk perlindungan hak-hak dasar pekerja / buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja / buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;
10. Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Pengaturan tentang Pekerjaan Orang Perempuan.

Pengaturan tentang pekerjaan pekerja / buruh perempuan diatur tersendiri dalam Undang undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu dalam paragraf 3 tentang perempuan. Dalam pasal 76 diatur mengenai pembatasan dan persyaratan kerja malam bagi buruh / pekerja perempuan.

Pembatasan kerja malam bagi buruh / pekerja perempuan.

Dalam pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ayat 1 menyebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Apabila pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 maka yang bertanggung jawab atas pelanggaran tersebut adalah pengusaha.

Ayat 2 pasal tersebut selanjutnya disebutkan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Dalam ayat 3 pasal tersebut disebutkan ada persyaratan yang harus dipenuhi pengusaha apabila mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari yaitu antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Kewajiban tersebut adalah :

- a. memberikan makanan tambahan dan minuman bergizi; dan
- b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Di samping kewajiban tersebut, dalam ayat 4 pasal tersebut disebutkan bahwa pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh

perempuan yang berangkat bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban yang telah diatur oleh undang-undang diberikan saksi pidana kurungan paling singkat 1 bulan dan paling lama 12 bulan dan / atau denda paling sedikit Rp 10.000.000, (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

Pengaturan Waktu Kerja bagi Buruh / Pekerja.

Perlindungan pekerja yang menyangkut waktu kerja, dalam peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan disebutkan dalam pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diperintahkan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja tersebut diatur dalam ayat 2 pasal ini, yaitu meliputi :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1(satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1(satu) minggu.

Ketentuan tentang waktu kerja tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu (ayat 3 pasal 77 UU Nomor 13 / 2003). Yang dimaksud dengan bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat 3 pasal 77 UU Nomor 13 / 2003 misalnya pekerjaan di pengeboran minyak di lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan. Ketentuan mengenai tentang waktu kerja tersebut bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu, akan diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam pasal 78 undang-undang Nomor 13 / 2003 mengatur persyaratan bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana diatur dalam pasal sebelumnya, yaitu harus memenuhi syarat :

- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena buruh/pekerja harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus segera diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga buruh/pekerja harus bekerja melebihi waktu kerja.

Upah kerja lembur diatur dalam ayat 2 pasal ini, yaitu pengusaha yang mempekerjakan buruh/pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana diatur dalam ayat 1 pasal 78 undang-undang Nomor 13 / 2003 wajib membayar upah kerja lembur.

Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana diatur dalam ayat 1 huruf b pasal ini tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Keputusan Menteri.

Pengaturan mengenai waktu istirahat dan cuti kepada buruh / pekerja.

Pengaturan waktu istirahat dan cuti kepada buruh atau pekerja terdapat dalam pasal 79 UU Nomor 13 / Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam ayat 1 disebutkan bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada buruh atau pekerja. Waktu istirahat dan cuti diatur dalam ayat 2, meliputi :

- a. istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
- d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ke tujuh dan ke delapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan buruh atau pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Selama menjalankan istirahat panjang, pekerja/buruh diberi uang kompensasi hak istirahat tahunan tahun ke delapan sebesar $\frac{1}{2}$ (setengah) bulan gaji dan bagi perusahaan yang telah memberlakukan istirahat panjang yang lebih baik dari ketentuan undang-undang ini, maka tidak boleh mengurangi dari ketentuan yang sudah ada.

Pelaksanaan waktu istirahat tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, seperti yang disebutkan dalam ayat 3 pasal 79 UU Nomor 13 Tahun 2003. Sedangkan hak istirahat panjang sebagaimana diatur pada ayat 2 huruf d pasal 79 undang-undang ini hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu. Perusahaan tertentu tersebut diatur dengan Keputusan Menteri.

Bagi perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban ini diancam sanksi berupa sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan / atau denda paling sedikit Rp 10.000.000, (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

Pasal 84 undang undang ini mengatur bahwa setiap pekerja / buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana diatur dalam pasal 79 ayat 2 huruf b, c, dan d, pasal 80 dan pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Dalam pasal 85 ayat 1 undang undang ini memberikan ketentuan bahwa pekerja / buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Selanjutnya dalam ayat 2 diberikan ketentuan bahwa pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja / buruh dengan pengusaha. Ketentuan dalam ayat ini dimaksudkan untuk melayani kepentingan dan kesejahteraan umum. Di samping itu untuk pekerjaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan pekerjaan itu dihentikan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja / buruh melakukan pekerjaan pada hari-hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 diatur dengan Keputusan Menteri.

Pengaturan mengenai hak khusus kepada buruh / pekerja perempuan.

Pasal 81 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur mengenai : pekerja/ buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada

hari pertama dan hari kedua waktu haid. Pelaksanaan ketentuan ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam pasal 82 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun sesudah melahirkan. Selanjutnya dalam ayat 2 pasal tersebut disebutkan bahwa pekerja atau buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pengaturan yang menyangkut hak buruh/pekerja untuk melaksanakan ibadah.

Pengaturan yang menyangkut hak pekerja atau buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya, terdapat dalam pasal 80 undang-undang ini, yaitu pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Yang dimaksud dengan "kesempatan secukupnya" yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja atau buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

Bagi perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban ini diancam sanksi berupa sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4

(empat) tahun dan / atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000, (empat ratus juta rupiah)

Pengaturan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dalam paragraf 5 tentang keselamatan dan kesehatan kerja, pasal 86, pasal 87.

Pasal 86 ayat 1 memberikan ketentuan bahwa setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Ayat 2 pasal 86 memberikan ketentuan bahwa : untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan untuk meningkatkan derajat kesehatan para pekerja / buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Dalam ayat 3 pasal ini memberi ketentuan bahwa perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan ayat 2 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam klausul ini mempertegas bahwa peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dinyatakan masih berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan landasan, asas dan tujuan diterbitkannya undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan sampai ada peraturan perundang-undangan yang menggantikannya.

Undang-undang nomor 13 tahun 2003 ini juga mewajibkan kepada setiap perusahaan untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana diatur dalam pasal 87, yang menyebutkan bahwa : setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam ayat 2 pasal ini, yaitu diatur dengan Peraturan Pemerintah, atau peraturan perundangan lainnya, yaitu :

1. Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-115/MEN/1977 tentang Penentuan Batas Dasar Ganti Kerugian kecelakaan Kerja.

3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja.
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1995 tentang Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, beserta ketiga lampirannya.
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.19/M/BW/97 tentang Inspeksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/1998 tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan.
8. Surat Keputusan Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja RI No.KEP.84/BW/1998 tentang Cara Pengisian Formulir Laporan dan Analisis Statistik Kecelakaan.

Pengaturan mengenai Hubungan Industrial.

Hubungan industrial diatur dalam bab XI Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, dalam pasal 102 ayat 1 memberi ketentuan, bahwa : dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dalam ayat 2 diberikan ketentuan bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja / buruh dan serikat pekerja / serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan

ketrampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Selanjutnya dalam ayat 3 pasal ini memberikan ketentuan bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja / buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Dalam pasal ini diberikan ketentuan mengenai peran dan fungsi pemerintah, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh, serta pengusaha dan organisasi pengusaha dan memajukan dan mengembangkan dunia usaha serta memperluas lapangan kerja.

Sarana untuk melaksanakan hubungan industrial, dalam pasal 103 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, melalui :

- a. serikat pekerja / serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerja sama bipartit;
- d. lembaga kerja sama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja.

Pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja terdapat dalam bab XII Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dalam pasal 150

disebutkan : ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 151 memberikan ketentuan bahwa pengusaha, serikat pekerja / serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Yang dimaksud dengan segala upaya dalam ayat ini adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja / buruh.

Dalam ayat 2 pasal ini diberikan ketentuan bahwa dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja / serikat buruh atau dengan pekerja / buruh apabila pekerja / buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja / serikat buruh.

Ayat 3 pasal ini memberikan ketentuan bahwa dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja / buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Tata cara permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diatur dalam pasal 152 undang-undang ini, yaitu :

- (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud pasal 151 ayat (2).
- (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pasal 153 undang-undang ini memberikan ketentuan sebagai berikut :

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :
 - a. pekerja buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. pekerja/buruh menikah;
 - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah

diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan / atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

(2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pemutusan hubungan kerja selanjutnya diatur dalam pasal 154 sampai dengan pasal 172 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengaturan mengenai Pemenuhan Hak Asasi Manusia Di Tempat Kerja (Hak Dasar Pekerja.

Peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan (UU No.13 Tahun 2003) seperti yang disebutkan dalam Bab III Sub Bab A.4 juga memberikan

perlindungan kepada tenaga kerja perempuan terhadap hak-hak yang harus diterima tenaga kerja perempuan, yaitu meliputi hak-hak sebagai berikut :

- 1) Hak untuk kebebasan berserikat, perlindungan hak berorganisasi dan hak untuk mogok kerja.
- 2) Hak yang sama dengan tenaga kerja laki-laki dalam memperoleh pekerjaan.
- 3) Hak yang sama dengan tenaga kerja laki-laki dalam perlakuan terhadap pekerjaan.
- 4) Hak yang sama atas upah dan jaminan sosial tenaga kerja.
- 5) Hak untuk memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja.
- 6) Hak untuk memperoleh perlindungan atas moral dan kesusilaan.
- 7) Hak untuk memperoleh perlindungan atas perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Pengaturan mengenai kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai kebebasan berserikat, dan perlindungan hak berorganisasi adalah :

1. Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, yang diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia dengan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998.
2. Konvensi ILO Nomor 98 Tentang Berlakunya Dasar-dasar Daripada Hak untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama (*Right to Organise and Collective Bargaining*), diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia dengan Undang Undang Nomor 18 Tahun 1956.

Kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi bagi pekerja/buruh juga diatur dalam Pasal 104 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.
- (3) Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Pengaturan Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan.

Pengaturan mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap pekerja perempuan selain terdapat dalam peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan, juga terdapat dalam Konvensi ILO yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia :

1. Undang Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Covention On The Elimination For All Forms Of Discrimination Against Women*).
2. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999, Tanggal 7 Mei 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 111 *Concerning*

Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan).

3. Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957 Tentang Persetujuan atas Konvensi ILO Nomor 100 Tentang Pengupahan yang sama Bagi Buruh Laki-laki dan Wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya (*Equal Remuneration*), menyebutkan bahwa pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya adalah nilai pengupahan yang diadakan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.
4. Dalam *Staatblad* 1929 Nomor 53 Tentang Persetujuan Konvensi Nomor 19 Tentang Perlakuan yang sama bagi Pekerja Nasional dan Asing Dalam Hal Tunjangan Kecelakaan Kerja (*Equality of Treatment*), bahwa apabila terjadi kecelakaan kerja maka harus diberikan tunjangan kecelakaan kerja yang sama antara pekerja nasional dan pekerja asing.
5. Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam bab III mengenai kesempatan dan perlakuan yang sama, berisi penghapusan segala bentuk diskriminasi.

Pasal 5.

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6

Setiap pekerja / buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Dalam pasal tersebut di atas dijelaskan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama

dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.

Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.

Pengusaha yang tidak melaksanakan ketentuan tersebut di atas akan mendapatkan sanksi administratif yang akan diatur oleh Menteri.

Dari peraturan perundangan yang mendasari pelaksanaan perlindungan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja perempuan cukup memberikan perlindungan dan dapat mengatur, baik dalam pelaksanaan, pengawasan maupun dalam pengendalian di lapangan. Hal ini sesuai dengan jawaban responden baik yang berasal dari pemerintah, sarikat pekerja, pengusaha maupun tenaga kerja perempuan.

B. 4. Kendala-kendala dalam Pelaksanaan Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Perempuan di Perusahaan-perusahaan di Kabupaten Kudus.

Pembahasan ketiga hasil penelitian, adalah terhadap permasalahan yang diajukan : *Kendala-kendala apa yang timbul dalam melaksanakan hukum atau peraturan perundangan tersebut, khususnya peraturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja perempuan di perusahaan-perusahaan di Kabupaten Kudus sehingga peraturan tersebut tidak dapat berjalan secara efektif ?*

Dalam berbagai tulisan para pakar tentang perburuhan atau ketenagakerjaan, sering dijumpai adagium : "pekerja atau buruh adalah tulang punggung perusahaan". Bahkan ada yang mengatakan bahwa : "pekerja atau buruh adalah merupakan aset perusahaan".

Tanpa adanya pekerja atau buruh dalam suatu perusahaan maka tidak akan mungkin perusahaan tersebut dapat berjalan. Bahkan meskipun ada pekerja atau buruh dalam suatu perusahaan, tetapi mereka bekerja tidak dengan penuh motivasi maka perusahaan juga tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran dan upaya-upaya agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaannya. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaannya dapat diperhatikan dan dikerjakan semaksimal mungkin. Dengan demikian kinerja perusahaan akan meningkat, perkembangan pembangunan juga meningkat. Pemikiran-pemikiran dan upaya-upaya tersebut adalah merupakan program perlindungan kerja, yang dalam prakteknya sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan kerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, petunjuk yang jelas kepada pekerja, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia yang menyangkut pekerja, perlindungan fisik dan perlindungan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Perlindungan terhadap pekerja ini, termasuk terhadap pekerja perempuan adalah mencakup :

1. Norma keselamatan kerja.

Meliputi norma keselamatan kerja adalah : keselamatan kerja yang berhubungan dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja, bahan dan proses pekerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.

2. Norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan.

Yang meliputi norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan adalah :

- Pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit;
- Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi hygiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum; serta
- Menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.

3. Norma Kerja.

Norma kerja meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan

- Perlindungan waktu bekerja;
- Sistem pengupahan;
- Waktu istirahat dan cuti;
- Kerja wanita dan anak;
- Kesusilaan;
- Ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah;
- Kewajiban sosial kemasyarakatan dan lain sebagainya.

Norma kerja ini dimaksudkan untuk memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

4. Ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan.

Tenaga kerja yang mendapatkan kecelakaan dan atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Dalam pelaksanaan perlindungan pekerja ini sering dijumpai kendala-kendala dalam pelaksanaan pembinaan norma kerja, antara lain dalam hal :

1. Pelaksanaan norma keselamatan kerja dijumpai kendala-kendala :

- Penggunaan mesin atau pesawat tidak dicantumkan cara mengoperasikan secara tertulis yang dapat dibaca oleh operator sehingga dapat dihindari terjadi kecelakaan akibat menggunakan mesin atau pesawat yang tidak benar.
- Tidak ada petunjuk yang jelas secara tertulis mengenai penggunaan bahan dan proses pekerjaan yang dapat membahayakan keselamatan pekerja.
- Pekerja tidak mau ikut membersihkan dan memelihara alat-alat kerja, tempat kerja serta lingkungan kerja, misalnya banyak debu yang melekat pada alat-alat kerja sehingga dapat mengganggu kesehatan pekerja.

2. Pelaksanaan norma kesehatan kerja dan hygiene kesehatan perusahaan dijumpai kendala-kendala :

- Dalam hal perusahaan tidak menyediakan tempat pengobatan pekerja di tempat kerja dalam 24 jam, maka apabila ada pekerja yang jatuh sakit atau terjadi kecelakaan, pekerja harus dibawa ke rumah sakit yang kadang-kadang jaraknya cukup jauh.
- Pelaksanaan pelayanan pengobatan sering disalah gunakan oleh pekerja untuk kesempatan menghindari pekerjaan yang sedang dihadapi.

- Atau pekerja beralasan untuk berobat, dengan tujuan bermalas-malas dari pekerjaan yang sedang dihadapi.

3. Pelaksanaan norma kerja sering dijumpai kendala-kendala :

Kendala dalam pelaksanaan norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan :

- Perlindungan waktu bekerja : tidak dijumpai kendala.
- Sistem pengupahan : masih dijumpai pengupahan dibawah upah minimum regional (UMR).
- Waktu istirahat dan cuti : tidak dijumpai kendala.
- Kerja wanita dan anak : tidak dijumpai kendala.
- Kesusilaan : tidak dijumpai kendala.
- Ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah : tidak dijumpai kendala.
- Kewajiban sosial kemasyarakatan dan lain sebagainya : tidak dijumpai kendala.

4. Pelaksanaan ganti rugi kecelakaan dan atau menderita akibat penyakit kerja.

Kendala dalam pelaksanaan ganti rugi kecelakaan kerja dan atau menderita akibat kerja dijumpai pada sisi pengurusan administrasi pendukung untuk mengklaim kepada pihak asuransi yang menjaminnya.

Tidak banyak kendala yang timbul dalam pelaksanaan peraturan perundangan dalam perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja perempuan, khususnya di perusahaan-perusahaan di Kabupaten Kudus, namun ada beberapa kendala baik dari sisi pekerja/buruh maupun dari sisi pengusaha/perusahaan yang masih dalam batas toleransi. Dalam praktek di lapangan, peraturan-peraturan tersebut dapat berjalan secara efektif.

Kendala yang ada adalah dari sisi tenaga kerja, lebih bersifat teknis, hal ini karena tingkat kesadaran tenaga kerja kurang terhadap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, misalnya :

- Tidak mau memakai alat pelindung diri, karena pekerja menilai bahwa dengan memakai alat pelindung diri merasa kurang leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.
- Pemberian *extra feeding* (makanan extra) sering diminta untuk diganti dengan uang. Padahal maksudnya dengan pemberian makanan tambahan kepada pekerja adalah untuk meningkatkan produktivitas. Dengan makanan tambahan maka daya tahan tubuh pekerja menjadi lebih baik, sehingga kalori yang untuk bekerja menghasilkan kinerja yang lebih baik.
- Pelaksanaan cuti haid yang merupakan hak bagi tenaga kerja perempuan, sering tidak diambil karena malu. Hal ini disebabkan karena harus mengajukan dan menyatakan bahwa benar-benar sedang haid. Apalagi ada perusahaan yang mengharuskan bahwa untuk menyatakan bahwa yang bersangkutan sedang haid harus dinyatakan dengan surat keterangan dokter. Di samping itu juga karena haidnya tidak merasakan sakit dan tidak mengganggu pekerjaannya, sehingga hak untuk cuti haid tidak diambil.
- Cuti hamil, 1 ½ bulan sebelum melahirkan sering tidak diambil, dan diminta sesudah melahirkan. Hal ini menyalahi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menyimpang dari maksud dan tujuan pemberian cuti hamil dan cuti melahirkan.

Dalam pasal 82 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5

bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun sesudah melahirkan. Selanjutnya dalam ayat 2 pasal tersebut disebutkan bahwa pekerja atau buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Kendala yang ada dari sisi pengusaha adalah dalam pelaksanaan : penyediaan fasilitas antar jemput bagi pekerja perempuan yang dipekerjakan pada malam hari. Hal ini disebabkan karena keterbatasan dana yang dimiliki oleh perusahaan yang bersangkutan, khususnya perusahaan kecil.

Kendala juga dijumpai pada pelaksanaan memberikan kesempatan untuk menyusukan anaknya bagi pekerja perempuan yang masih menyusui bayinya pada saat bekerja. Hal ini disebabkan karena rumah pekerja jauh dari perusahaan dan penyediaan fasilitas penitipan bayi di tempat perusahaan tidak dapat dilaksanakan, sehingga akan mengganggu pelaksanaan jam kerja. Terganggunya pelaksanaan jam kerja akan menyebabkan produktivitas terganggu.

Pelaksanaan penyediaan fasilitas penitipan bayi di tempat kerja juga ada kendala, terutama kendala psikologis di mana tenaga kerja perempuan yang mempunyai bayi merasa tidak aman apabila bayinya ditiptkan di tempat penitipan bayi yang disediakan oleh perusahaan. Di sisi lain sering penyediaan fasilitas penitipan bayi juga dilaksanakan seadanya, artinya yang mengelola tidak profesional.

Disebutkan dalam pasal 83 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pekerja atau buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan

selama waktu kerja. Yang dimaksud dengan kesempatan sepatutnya dalam pasal ini adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja atau buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dengan alasan kondisi dan kemampuan perusahaan yang terbatas, maka perusahaan dapat meminta agar penyediaan fasilitas penitipan bayi dapat ditunda pelaksanaan. Dan kalau hal ini dipertegas dalam perjanjian kerja bersama, maka kedudukannya akan menjadi lebih kuat.

Dalam Pasal 100 Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ayat (1) menyebutkan bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Dalam ayat ini, yang dimaksud dengan fasilitas kesejahteraan antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olahraga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi.

Namun dalam ayat (2) Pasal 100 tersebut, dinyatakan bahwa penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan. Selanjutnya dalam ayat (3) bahwa ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bab IV

PENUTUP

A. Kesimpulan.

Berdasarkan uraian-uraian di muka, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Peraturan perundangan tentang ketenagakerjaan (buruh) salah satu tujuannya adalah memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja baik perlindungan sosial maupun perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Pelaksanaan peraturan-peraturan tersebut, khususnya dalam perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan dilaksanakan oleh pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh di Kabupaten Kudus, berorientasi pada tiga domein, yaitu domein tenaga kerja, pengusaha dan lingkungan kerja. Pemerintah.
2. Pelaksana peraturan perundangan tentang ketenagakerjaan di Kabupaten Kudus telah melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundangan tersebut, dengan memperhatikan aspek sosial, ekonomi, politik dan budaya serta kultur yang berkembang di masyarakat Kabupaten Kudus.
3. Hukum (peraturan perundang-undangan) yang dibuat pemerintah di bidang ketenagakerjaan, dari penelitian lapangan sudah cukup untuk mengatur dan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan, khususnya di bidang keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Kendala-kendala yang timbul dalam melaksanakan hukum atau peraturan perundangan tersebut, khususnya pengaturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja perempuan di perusahaan-perusahaan di Kabupaten Kudus ditemukan kendala-kendala baik yang bersifat internal, yaitu dari

pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan, serta bersifat eksternal yaitu dari pihak pemerintah, serikat pekerja/serikat buruh serta dari lingkungan perusahaan (masyarakat), meskipun demikian peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan tersebut dapat berjalan secara efektif.

B. Saran-Saran.

Dari kesimpulan yang disampaikan di muka, dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, khususnya dalam keselamatan dan kesehatan kerja perlu mendapatkan perhatian yang lebih baik oleh pemerintah, pengusaha, maupun tenaga kerja sendiri agar tujuan dari pembuatan peraturan perundang-undangan tersebut, salah satunya adalah untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja khususnya perlindungan tenaga kerja perempuan dapat tercapai secara optimal.
2. Pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan syarat-syarat kerja umum yang harus dipenuhi oleh pengusaha dan pekerja dalam rangka keselamatan dan kesehatan kerja, perlu dilakukan dengan cara-cara yang dapat menjangkau sampai ke tingkat pekerja. Peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh di masing-masing perusahaan harus ditingkatkan, khususnya dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja yang akan memberikan perlindungan secara menyeluruh terhadap tenaga kerja.
3. Kendala-kendala dalam pelaksanaan dan pengawasan hukum atau peraturan perundang-undangan tersebut, terutama di bidang keselamatan dan kesehatan kerja perlu dibuatkan peraturan pelaksanaannya yang berorientasi terhadap perlindungan tenaga kerja, serta dalam satu kesatuan hukum (unifikasi hukum

ketenagakerjaan) termasuk sanksi-sanksi yang ada di dalamnya. Untuk pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan yang baru, yaitu Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu segera dibuatkan peraturan pelaksanaannya, yaitu berupa Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, maupun Peraturan atau Keputusan Menteri, sehingga apa yang menjadi tujuan dari pembuatan undang-undang tersebut dapat dilaksanakan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, *Tebaran Pikiran Tentang Studi Hukum dan Masyarakat*, PT Media Sarana Press, Jakarta, 1987.
- Alkostar, Artidjo., Amin, M Sholeh., *Pembangunan Hukum Dalam Perspektif Politik Hukum Nasional*, Penerbit Rajawali, Jakarta, 1986.
- Amirin, Tatang, M., *Pokok-pokok Teori Sistem*, Penerbit CV Rajawali, Jakarta, 1984.
- Arfani, Riza Noer., *Demokrasi Indonesia Kontemporer*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1996.
- Arikunto Suharsini A, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Penerbit PT Bina Aksara, Jakarta, 1989.
- Asikin, Zaenal., dkk., *Dasar dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus, *Kudus Dalam Angka 2002*, BPS Kabupaten Kudus, 2002.
- Bagian Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, *Metodologi Penelitian Ilmu Sosial dengan Orientasi Pada Penelitian Bidang Hukum*, Semarang, 1999.
- Baldwin, Robert E., *Pembangunan dan Pertumbuhan Ekonomi di Negara-negara Berkembang*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, 1986.
- Black, Henry Campbell, et al, *Black's Law Dictionary (Sixth Edition)*, West Publishing Co, St Paul, Minnesota, USA, 1990.
- Blau, Peter, M., Marshall W Meyer, *Birokrasi Dalam Masyarakat Modern*, Edisi Kedua, Penerbit Universitas Indonesia, UI Press, 1971.
- Brannen. J, *Memadu Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1999.
- Budhisantoso, *Kebudayaan dan Integrasi Nasional dalam Masyarakat Majemuk*, dalam Chaidir Basrie (ed) *Pemantapan Pembangunan Melalui Pendekatan Ketahanan Nasional*, PPS UI, Dirjen Persmavet Mabes ABRI, Jakarta, 1994.
- Burhan, Bungin., et al., *Dimensi Metode Logis Dalam Penelitian Sosial*, Penerbit Usaha Nasional, Surabaya, 1992.
- Caimbell Tom, *Tujuh Teori Sosial*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta, 1994.

- Departemen Kesehatan RI, *Profil Kesehatan Indonesia 1997*, Penerbit Pusat Data Kesehatan, Jakarta, 1997.
- Departemen Tenaga Kerja, *Himpunan Peraturan Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri*, Edisi II, Bina Pelita.
- Ditjen Bina Penta Departemen Tenaga Kerja, *Himpunan Peraturan Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri*, Edisi II, Bina Pelita, 1999/2000.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan R.I., *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta, 1999.
- Dessler, Gary., *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1992,
- Djojodibroto Darmanto, *Kesehatan kerja di Perusahaan*, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1999
- Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1997.
- Djumilaldji dan Soedjono, Wiwoho., *Perjanjian Perburuhan Dalam Hubungan Perburuhan Pancasila*, Cetakan I, Penerbit Ghalia Indonesia, 1984.
- Effendi, Tadjuddin Noer., *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja dan Kemiskinan*, Penerbit Tiara Wacana, Yogyakarta, 1995.
- Faisal Sanapiah, *Penelitian Kualitatif, Dasar-Dasar dan Aplikasi*, Penerbit Yayasan Asih Asah Asuh (YA3), Malang, 1990.
-, *Format-format Penelitian Sosial, Dasar-dasar dan Aplikasi*, Penerbit Rajawali, Jakarta, 1995.
- Fakih, Mansour., *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1999.
- Fakrulloh, Zudan Arif., Wuryan, Hadi., *Hukum Ekonomi*, Penerbit Karya Abditama, Surabaya, 1997.
- Farid Anfasa Moeloek, *Pengertian tentang Hak Asasi Manusia, Hak untuk Hidup Sehat*, Berita Ikatan Dokter Indonesia (BIDI), No : 7/ Tahun XXXIV/10 April 2003.
- Friedman, W., *Teori dan Filsafat Hukum, Ideologi Filosofo dan Problematika Keadaan (Susunan I)*, Penerbit PT Raja Grafindo, Jakarta, 1994.
-, *Teori dan Filsafat Hukum, Ideologi Filosofo dan Problematika Keadaan (Susunan II)*, Penerbit PT Raja Grafindo, Jakarta, 1994.

-, *Teori dan Filsafat Hukum, Ideologi Filosofo dan Problematika Keadaan* (Susunan III), Penerbit PT Raja Grafindo, Jakarta, 1994.
- Gerungan., *Psikologi Sosial*, Cetakan VIII, Penerbit Erisco, Bandung, 1998.
- Gidden, A, A., *Central Problem in Social Theory*, Mac Millan, 1979.
- Hadi Setia Tunggal, *Konvensi ILO Tentang Hak Asasi Manusia Mendasar*, Penerbit Harvarindo, Jakarta, 2000.
- Halili, Toha., Hari, Pramono., *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, PT Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- Halim, Ridwan., Gultom, Sri Subiandini., *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta, 1987.
- Hamalik, Oemar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Harold, Koontz., Cyril O'Donnell., dan Heinz Wiehrich., *Manajemen*, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1989.
- Hartono, Sri Redjeki, *Menyongsong Sistem Hukum Ekonomi Berwawasan Keseimbangan*, Jurnal Hukum Bisnis Vol 5, YPHB, Jakarta, 1998.
- Hartono, Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perburuhan*, Rajawali Press, Jakarta, 1989.
- Hartono, Sunarjati., *Penelitian Hukum di Indonesia Pada Akhir Abad ke 20*, Penerbit Alumni, Bandung, 1994.
- Hennesy, Benard., *Pendapat Umum* (dialih bahasakan oleh Amrudin Nasution), Edisi Keempat, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1989.
- Hummer., *Perilaku Organisasi*, Penerbit Sinar Baru, Bandung, 1983.
- Husni, L., *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.
- Iman Syahputra Tunggal, Amin Widjaja Tunggal, *Peraturan Perundang-undangan Ketenaga Kerjaan Baru di Indonesia*, Buku I, Penerbit Harvarindo, Jakarta, 1999.
-, *Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan Baru di Indonesia*, Buku II, Penerbit Harvarindo, Jakarta, 1999.
-, *Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan Baru di Indonesia*, Buku III, Penerbit Harvarindo, Jakarta, 1999.

-, *Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan Baru di Indonesia*, Buku IV, Penerbit Harvarindo, Jakarta, 1999.
- International Labour Office, *Pencegahan Kecelakaan Kerja*, ILO, Geneva, 1979.
-, *Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan Baru di Indonesia*, Buku IV, Penerbit Harvarindo, Jakarta, 1999.
- John M, Echols., Hassan Shadily., *Kamus Inggris Indonesia*, Penerbit Gramedia, Jakarta, 1996.
- Keraf, Gory's, *Eksposisi dan Diskripsi*, Penerbit Nusa Indah, Flores, 1982.
- , *Komposisi, Sebuah Pengantar Kemahiran Bahasa*, Penerbit Nusa Indah, Flores, 1993.
- , *Diksi dan Gaya Bahasa, Sari Retorika*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1994.
- , *Eksposisi, Komposisi*, Penerbit Gramedia Widiaswara Indonesia, Jakarta, 1995.
- Koko, Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Cetakan I, Mandar Maju, Bandung, 1999.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Lembaga Administrasi Negara & BPKP, *Akuntabilitas dan Good Governance*, Penerbit LAN, Jakarta, 2000
- Lubis, Mulya, T., Buxbaum, Richard M., *Peranan Hukum Dalam Perekonomian di Negara Berkembang*, Penerbit Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1986.
- Magnis, Frans., Suseno, S.J., *Kuasa dan Moral*, Penerbit Gramedia, Jakarta, 1986.
- Manulang., *Dasar-dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985.
-, *Management Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982.
- Moleong. Lexy.J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 1998.
- Muhadjir. Noeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit Rake Sarasin, Yogyakarta, 1998.

- Muladi, *Demokratisasi, Hak Asasi Manusia, dan Reformasi Hukum di Indonesia*, Penerbit The Habibie Centre, Jakarta, 2002.
- Muljono Liliawati, E, *Undang Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan*, Penerbit Harvarindo, Jakarta, 2000.
- Nasution, S, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Penerbit PT Tarsito, Bandung, 1996.
- Nasution, S dan Thomas, M, *Buku Penuntun Membuat Tesis, Skripsi, Disertasi dan Makalah*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, 1996.
- Nawawi, Hadari, *Metode Penelitian bidang soaial*, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1993.
- Payaman J Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 1985.
- Peraturan Pemerintah RI dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Tentang Ketenagakerjaan, Jamsostek, Penempatan TKI, UMR/UMP dan Serikat Pekerja/Buruh*, Penerbit Tamita Utama, Jakarta, 2001.
- Prawirosentono, Suyadi., *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1999.
- Profil Kedudukan dan Peranan Wanita di Jawa Tengah*, Pusat Studi Wanita Universitas Diponegoro Semarang, 1995/1996, bekerja sama dengan Pemerintah Daerah Tingkat I Propinsi Jawa Tengah.
- Purnadi. P dan Soerjono. S, *Sendi-sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum*, Penerbit Alumni, Bandung, 1983.
- Rahardjo, Satjipto, *Sejarah Ilmu Pengetahuan dan Penelitian Sosial*, Pelatihan Metodologi Penelitian Ilmu Sosial, Bagian Humas Fak Hukum UNDIP, Semarang, 1999.
- Rahardja, M, A., *Suprevisi*, Makalah pada Kursus Manajemen, Fakultas Kesehatan Masyarakat UI, Jakarta, 1984.
- Rai, Widjaya, *Hukum Perusahaan, Undang Undang dan Peraturan di Bidang Usaha*, Mega Point, Jakarta, 2000.
- Randall S Schuler, Susan E Jackson., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad Ke 21*, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1997.
- Ridwan Halim, Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Penerbit PT Pradnya Paramita, Jakarta, 1987.
- Salahudin, Wahid., *Kesehatan sebagai Hak Asasi Manusia*, Berita Ikatan Dokter Indonesia, No : 7/ Tahun XXXIV/10 April 2003.

- Sarwoto., *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1986,
- Sendjun, H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1995.
- Setiardja, Gunawan., *Logika (Ilmu Pikir)*, Cetakan IX, Penerbit Anonim, 1998.
- Siegel, S., *Statistik Nonparametrik, Untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Penerbit PT Gramedia, Jakarta, 1992.
- Sigit, S., *Peranan Masalah dan Hipotesis Dalam Skripsi dan Penelitian*, Penerbit STIE Gama, Yogyakarta, 1992,
- Singarimbun, M., Effendi, S., *Metode Penelitian Survei*, Penerbit LP3ES, Jakarta, 1989.
- Soekanto, Soerjono., Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- Soekanto, Soerjono., *Teori Sosiologi Tentang Perubahan Sosial*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983.
- Soemitro, Ronny Hanitijo, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Penerbit Ghalia Indonesia, Cetakan kelima, Jakarta, 1994.
-, *Metodologi Penelitian Hukum*, , Makalah Pelatihan Metodologi Penelitian Ilmu Sosial, Bagian Humas Fak Hukum UNDIP, Semarang, 1999.
- Soeprihanto, John., *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1984.
- Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, 1999.
- Suma'mur,PK, *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta, 1976
- Sumardjono, Maria, SW, *Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian*, Penerbit UGM, Yogyakarta, 1989.
- Wignjosebroto, Soetandyo, *Masalah Metodologik Dalam Penelitian Hukum Sehubungan dengan Masalah Keragaman Pendekatan Konseptualnya*, Pelatihan Metodologi Penelitian Ilmu Sosial, Bagian Humas Fak Hukum UNDIP, Semarang, 1999.
- Wiknjosastro, Hanifa, dkk, *Ilmu Kebidanan*, Penerbit Yayasan Bina Pustaka Sarwono Prawirohardjo, Jakarta, 1999.
- Wanita *Dalam Pembangunan*, Penerbit Bappeda Tingkat I Jawa Tengah, Semarang, 1999.

Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Bidang Perlindungan Tenaga Kerja, Proyek Pengembangan Norma Perlindungan Ketenagakerjaan, Tahun Anggaran 1991-1992.

Himpunan Peraturan Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang (tanpa tahun), serta ubahannya tertanggal 28 Januari 1998 : A. Format Tesis (halaman 18-lampiran); B. Format Proposal (halaman 21-lampiran).

Masalah-Masalah Hukum, Majalah Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Edisi I / April – Juni 1998.

Undang Undang No.13/2003 Ketenagakerjaan Lengkap dengan Penjelasannya, Penerbit Dahara Prize, Semarang, 2003.